

# Partsfælles vejledning om seniorordninger og seniorbonus og seniordage i staten

18. december 2025

December 2025



## Indhold

Forord .....	3
Kapitel 1. Generelt.....	4
1.1. Vejledningens formål og indhold.....	4
1.2. Samarbejdsudvalget .....	5
1.3. Tilbud om at drøfte seniorperspektiver ved den årlige medarbejder-udviklingssamtale.....	5
Kapitel 2. Aftale om seniorordninger .....	7
2.1. Rammer for indgåelse af en aftale om en seniorordning.....	8
2.2. Seniorordning om aftrapning i tid (deltid).....	8
2.3. Seniorordning om aftrapning i job/charge (retræte) .....	10
2.4. Seniorordning med betalt frihed (seniordage).....	11
2.5. Seniorordning med fastholdelsesbonus .....	12
2.6. Lokal finansiering af seniorordninger .....	12
Kapitel 3. Aftale om seniorbonus og seniordage.....	13
3.1. Seniorbonus.....	13
3.2. Seniordage med lønfradrag .....	14
Kapitel 4. Delpension .....	15
Kapitel 5. Valgfrihed mellem løn, pensionsbidrag og frihed for medarbejdere, der er fyldt 70 år.....	16

## Forord

Fastholdelse og rekruttering af seniorer er fortsat et centralt indsatsområde på de statslige arbejdspladser, og de centrale parter blev ved overenskomstforhandlingerne i 2021 enige om at styrke fokus på seniorområdet ved blandt andet at udarbejde en partsfælles vejledning om seniorordninger og seniorbonus og seniordage i staten.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne har udarbejdet denne vejledning om seniorordninger i staten, der beskriver mulighederne og rammerne for indgåelse af lokale aftaler om seniorordninger.

Vejledningen beskriver derudover aftale om seniorbonus og seniordage.

Formålet med vejledningen er at give viden og inspiration til seniorindsatsen på den enkelte arbejdsplads, herunder at øge kendskabet til de eksisterende muligheder, der kan bidrage til at udvikle og fastholde seniorer på arbejdspladsen. Vejledningen skal dermed medvirke til at styrke fokus på det led i udviklingen af attraktive statslige arbejdspladser, som i særlig grad sigter mod seniorområdet.

Både ledere og medarbejdere har et ansvar for at bidrage til at fremme det gode seniorarbejdsliv og for at lykkes med at fastholde seniorer i længere tid på arbejdspladsen.

I vejledningen henvises der til de gældende cirkulærer:

- 1) [Cirkulære om aftale om seniorordninger, jf. for tiden cirkulære nr. 9938 af 5. november 2024 \(Medst nr. 035-24\).](#)
- 2) [Cirkulære om aftale om seniorbonus og seniordage, jf. for tiden cirkulære nr. 10119 af 16. december 2024 \(Medst 038-24\).](#)<sup>1</sup>

Der henvises i øvrigt til [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens Personaleadministrative Vejledning \(PAV\) kapitel 33](#).

<sup>1</sup> Tidligere cirkulære om seniorbonus, jf. cirkulære af 20. december 2021 om seniorbonus (Medst. nr. 051-21).

# Kapitel 1. Generelt

## 1.1. Vejledningens formål og indhold

Der er i stigende grad behov for at fastholde seniorer i længere tid på arbejdsmarkedet.

Der er mange forskellige faktorer i såvel arbejdslivet som privatlivet, der kan påvirke tilbagetrækningsalderen. Seniormedarbejdere kan have forskellige billeder af ”det gode seniorarbejdsliv”, som kan give sig udslag i ønsker om nye eller ændrede arbejdsopgaver, ændret ansvar, nye kompetencer eller ændringer i beskæftigelsesgrad og arbejdstilrettelæggelse mv. Ønsket om fagligt, kollegialt samvær kan sammen med arbejdsmiljø, økonomi og helbred spille ind på beslutningen om tilbagetrækning. Med sigte på at fastholde seniormedarbejderne længere tid på arbejdsmarkedet er det derfor vigtigt at øge fokus på seniorområdet, herunder på at skabe fokus på de muligheder, der eksisterer i dag for at gøre det attraktivt for seniorerne at fortsætte i arbejde.

De statslige arbejdspladsers indsats for at fastholde seniorer bør være en integreret del af en fleksibel personalepolitik, der gør det muligt at tage hensyn til såvel arbejdspladsens behov som den enkelte seniormedarbejders ønsker og behov.

Seniormedarbejdere i staten har ligesom alle andre medarbejdere en række kvalifikationer og erfaringer samt individuelle ønsker og behov til deres arbejdsliv. Det vil derfor ofte være forskellige indsatser, der medvirker til, at den enkelte senior forbliver på arbejdspladsen.

Aftalen om seniorordninger rummer en række muligheder for at aftale vilkår med det formål at understøtte et godt seniorarbejdsliv, så seniorer finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse, og det sikres, at de fortsat er en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft.

De centrale parter ønsker at understøtte seniorindsatsen på de enkelte arbejdspladser med udgangspunkt i, at der lokalt skal være rum til at prioritere de indsatser og redskaber, der bedst understøtter de lokale behov.

Som inspiration for den lokale indsats for at fastholde seniorer beskriver denne vejledning mulighederne for lokalt aftalte seniorordninger.

Derudover beskrives i kapitel 3-5 henholdsvis aftalen om seniorbonus og seniordage, muligheden for delpension og valgfrihed mellem løn, pension og frihed for overenskomstansatte, som er fyldt 70 år.

I afsnit 1.2 beskrives hvilken rolle samarbejdsudvalget spiller i forhold til at fastlægge arbejdspladsens indsats for at udvikle og fastholde seniorer på arbejdspladsen.

I afsnit 1.3. beskrives mulige rammer og inspiration til emner med seniorperspektiver, der kan drøftes som led i medarbejderudviklingssamtalen mellem leder og den enkelte medarbejder.

I kapitel 2 beskrives de mulige seniorordninger, som den lokale arbejdsplads kan anvende for at fastholde seniorer længere tid på arbejdspladsen.

I kapitel 3 beskrives aftalen om seniorbonus og seniordage, som foruden en økonomisk bonus til seniormedarbejdere også indeholder mulighed for afholdelse af seniordage med lønfradrag.

I kapitel 4 omtales muligheden for at medarbejdere med en forsikringsmæssig pensionsordning kan få udbetalt delpension fra pensionsordningen.

Endelig er der i kapitel 5 en kort omtale af de særlige regler vedrørende valgfrihed mellem løn, pension og frihed, der gælder for overenskomstansatte, som er fyldt 70 år.

## 1.2. Samarbejdsudvalget

Som beskrevet i cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten<sup>2</sup> er formålet med samarbejdsaftalen at skabe en operationel og brugervenlig ramme for et konstruktivt, tillidsfuldt og dialogbaseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de lokale samarbejdsudvalg. Et sådant samarbejde er afgørende for at opnå gode statslige arbejdspladser, der har fokus på kerneopgaven og er præget af kvalitet i opgavevaretagelsen, trivsel, fornyelse og effektivitet. Samarbejdsudvalget er et dialogforum, hvor påtænkte beslutninger og nye idéer kan drøftes og udvikles mellem ledelse og medarbejdere.

Den lokale seniorindsats, herunder anvendelsen af seniorordninger efter aftale om seniorordninger og den lokale indsats for fastholdelse af seniorer, drøftes i samarbejdsudvalget i forbindelse med øvrige personalepolitiske drøftelser, herunder drøftelser om arbejdspladsens strategiske kompetenceudvikling, jf. aftalen om kompetenceudvikling<sup>3</sup>.

Samarbejdsudvalget kan i denne forbindelse fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, fx retningslinjer eller principper for seniorindsatsen.

Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik.

## 1.3. Tilbud om at drøfte seniorperspektiver ved den årlige medarbejder-udviklingssamtale

Aftalen ved OK21 mellem de centrale parter om at styrke indsatsen på seniorområdet betyder bl.a., at medarbejdere der er fyldt 60 år, i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og på medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt samt hensyn til arbejdspladsens opgavevaretagelse.

Der er på statens område ikke fastsat en bestemt alder, der definerer, hvornår en person anses som senior. Det kommer til udtryk ved, at der gælder forskellige aldersgrænser for de seniorordninger, det er muligt at aftale. Det bemærkes, at det er muligt at indgå en aftale om en seniorordning om retræte ved 58 år. Den fastsatte aldersgrænse er ikke til hinder for, at medarbejdere under 60 år kan bringe seniorperspektiver op under medarbejderudviklingssamtalen. For medarbejdere over 60 år er det på samme måde helt legitimt ikke at tage imod tilbuddet om at drøfte seniorperspektiver.

Det er vigtigt, at alle på arbejdspladsen har fokus på, hvordan begrebet ”senior” anvendes og opfattes, og at arbejdspladserne arbejder med både holdninger, konkrete initiativer, hensynet til den enkelte medarbejder og til de øvrige medarbejdere, når arbejdspladsen planlægger sin indsats for at fastholde seniorer.

Tilbuddet om at drøfte seniorperspektiver i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale bør have fokus på, hvordan medarbejderen kan fastholdes på arbejdspladserne. Seniorer er forskellige, og der kan derfor være forskellige indsatser, der medvirker til, at den enkelte senior forbliver på arbejdspladsen. Nogle vil ønske at fortsætte uændret som hidtil, mens andre ønsker at tilrettelægge arbejdet på nye måder eller med andre rammer og vilkår, der tager den enkeltes situation og behov i betragtning. Dialogen bør inddrage medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt, med fokus på at skabe et udviklende og meningsfyldt arbejdsliv. Derudover kan en dialog om arbejdspladsens forståelse og anvendelse af senior-begrebet bidrage til at forbedre trivslen og dermed medvirke til fastholdelse af medarbejderen.

<sup>2</sup> For tiden [cirkulære nr. 9944 af 18. november 2021 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten](#).

<sup>3</sup> For tiden [cirkulære nr. 10128 af 11. december 2019 om aftale om kompetenceudvikling](#).

Senioren arbejdsopgaver og forholdene på arbejdspladsen i øvrigt kan have betydning for, hvornår en medarbejder vælger at forlade arbejdsmarkedet.

Ligesom for yngre medarbejdere er det centralt for seniormedarbejdere, at opgaver og kompetencer matcher hinanden, og at arbejdslivet er meningsfuldt og udviklende. Dialog om ønsker til kompetenceudvikling er væsentlig for alle medarbejdere.

### ***Kompetenceudvikling***

Drøftelser om kompetenceudvikling er et centralt element i medarbejderudviklingssamtalerne, som kan have et særligt seniorperspektiv. Kompetenceudvikling er vigtig for trivslen såvel som for opgaveløsningen og senioren fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ledelsen og den enkelte seniormedarbejder har et fælles ansvar for, at seniormedarbejderen løbende udvikler sine kompetencer. Ansvarer indebærer, at både lederen og medarbejderen skal være opmærksomme på, hvilke behov den enkelte seniormedarbejder og arbejdspladsen har for kompetenceudvikling. Det kan være et behov, der handler om løbende faglig ajourføring, eller en ændring eller omlægning af arbejdsopgaver, som medfører behov for nye kompetencer - eventuelt til brug af ny teknologi. Ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, uanset om kompetenceudviklingen sker uformelt via det daglige arbejde eller gennem formel efter- og videreuddannelse.

### ***Seniorordninger***

Den årlige medarbejderudviklingssamtale kan være en god lejlighed og et godt forum for at tage en samtale om medarbejderens perspektiver på det gode seniorarbejdsliv. En samtale mellem leder og medarbejder om ønsker, forventninger og muligheder i arbejdslivet er også en lejlighed til at drøfte mulighederne for at aftale en seniorordning. Aftalen om seniorordninger omhandler muligheden for at aftale aftrapning i tid (deltid), aftrapning i job/charge (retræte), seniordage (betalt frihed) eller fastholdelsesbonus. Seniorordninger kan være et godt værktøj i forhold til at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet.

Den enkelte arbejdsplads har derudover mulighed for at anvende en række værktøjer, der ligger inden for den lokale ledelsesret, og som mere uformelt kan tages i brug for at fastholde den enkelte seniormedarbejder på arbejdspladsen. Det kan for mange seniormedarbejdere være interessant at få øget indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdstiden, at få ændrede eller nye arbejdsopgaver eller mere selvstændighed i jobbet. Drøftelsen af seniorperspektiver mellem leder og medarbejder er netop egnet til at få afdækket ønsker, forventninger og muligheder.

Den årlige medarbejderudviklingssamtale bør ikke stå alene. Det kan være en fordel for både leder og medarbejdere at have en løbende og mere uformel drøftelse af muligheden for at forene ønsker og forventninger med rammerne for arbejdslivet på arbejdspladsen.

### ***Den konstruktive samtale om seniorperspektiver***

Seniorperspektiver kan – både for leder og medarbejder - være et svært emne at tage op til en medarbejdersamtale, da det potentielt kan være et personligt eller ømtåleligt emne. Det kan derfor være en fordel, at en samtale om seniorperspektiver foregår inden for nogle rammer, der er fastlagt og kendt på forhånd, og at forventningerne til samtalen karakter er afstemt, inden medarbejderen skal forholde sig til tilbuddet om samtalen.

Både seniormedarbejderen og lederen kan med fordel gøre sig en række overvejelser og forberede sig, så begge parter er godt forberedt til samtalen. Navnlig for lederen er det vigtigt og relevant at gøre sig overvejelser om, hvordan samtalen kan gennemføres, så den af begge parter opleves som god, konstruktiv, respektfuld og med den grad af fortrolighed, som medarbejderen ønsker eller kan forvente i lyset af samtalen mere personlige karakter. For medarbejderen kan det være relevant at gøre sig overvejelser om konkrete ønsker og ambitioner for sit arbejdsliv, kompetenceudvikling og rolle på arbejdspladsen.

Af tabellen nedenfor fremgår inspiration til brug for den gode og konstruktive drøftelse af seniorperspektiver:

<b>Forud for medarbejderudviklingssamtalen</b>	Begge parter afklarer forud for samtalen, hvad de vil drøfte. Begge parter kan med fordel vurdere behovet for kompetenceudvikling. Der kan med fordel tages udgangspunkt i principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen.
<b>Under drøftelsen af seniorperspektiver ifm. medarbejderudviklingssamtalen</b>	Under samtalen bør lederen sikre, at begge parter får talt om det, de ønsker at drøfte. Lederen kan fx spørge ind til trivslen og til medarbejderens overvejelser om: <ul style="list-style-type: none"><li>• Nye arbejdsopgaver</li><li>• Nye samarbejder/udvidelse af netværk</li><li>• Mere eller mindre ansvar</li><li>• Efteruddannelse/kompetenceudvikling med fokus på sammenhæng med institutionens mål og opgaver</li><li>• Mulighed for at indgå aftale om en seniorordning, som kan bidrage til balance mellem arbejdslivet og privatlivet</li></ul>
<b>Efter medarbejderudviklingssamtalen</b>	Begge parter har et ansvar for at følge op på de udviklingsmål og eventuelle aftaler, der indgås
<b>Løbende</b>	Løbende uformelle dialoger mellem de årlige medarbejderudviklingssamtaler kan være fordelagtig for samarbejdet om det gode arbejdsliv

Som det fremgår af tabel 1, tager den gode og konstruktive drøftelse af seniorperspektiver udgangspunkt i, at begge parter forbereder sig til samtalen, som typisk finder sted i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. I samtalen tager medarbejder og leder efter behov stilling til trivslen og andre emner, som medarbejderen og lederen ønsker at drøfte, eksempelvis mulighed for at aftale en seniorordning, nye arbejdsopgaver og kompetenceudvikling. Begge parter har efterfølgende et ansvar for at følge op på de aftalte udviklingsmål og eventuelle aftaler, der indgås. Løbende uformelle dialoger mellem medarbejder og leder kan være fordelagtige for samarbejdet om det gode arbejdsliv. Drøftelse af seniorperspektiver er derfor ikke forbeholdt medarbejderudviklingssamtalen.

## Kapitel 2. Aftale om seniorordninger

Mulighederne i aftalen om seniorordninger kan være et værktøj, der anvendes på den enkelte arbejdsplads som led i indsatsen for at fastholde seniorer i arbejde.

Den tidligere aftale om senior- og fratrædelsesordninger<sup>4</sup> er nu opdelt i to separate aftaler om henholdsvis seniorordninger og frivillig fratræden. Det er et udtryk for, at formålene med og hensynene bag de to aftaler er forskellige.

Aftalen om seniorordninger<sup>5</sup> har til formål at bidrage til fastholdelse af seniormedarbejdere længst muligt på arbejdspladsen, mens formålet med aftalen om frivillig fratræden<sup>6</sup> er at gøre det muligt at indgå lokale aftaler om

<sup>4</sup> [Cirkulære nr. 9394 af 29. august 2011 om aftale om senior- og fratrædelsesordninger.](#)

<sup>5</sup> For tiden [Cirkulære nr. 9938 af 5. november 2024 om aftale om seniorordninger.](#)

<sup>6</sup> For tiden [Cirkulære nr. 10092 af 21. december 2021 om aftale om frivillig fratræden.](#)

særlige vilkår for fratræden, hvis en eller flere medarbejdere i forbindelse med personalereduktioner på arbejdspladsen frivilligt vælger at fratræde.

## 2.1. Rammer for indgåelse af en aftale om en seniorordning

Aftalen om seniorordninger er en rammeaftale, der giver mulighed for lokalt at etablere seniorordninger for én eller flere medarbejdere.

En seniorordning kan aftales for medarbejdere, der er tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte eller overenskomstansatte i staten og folkekirken.

Den lokale ledelse vurderer mulighederne for og hensigtsmæssigheden af at etablere en seniorordning for den enkelte medarbejder. En aftale om en seniorordning hviler på frivillighed og forudsætter forståelse og enighed mellem medarbejderen og ledelsen. Der er hverken ret eller pligt til at indgå en aftale om en seniorordning.

En aftale om en seniorordning er som udgangspunkt en individuel aftale for den enkelte seniormedarbejder. Aftalen kan dog hvile på lokale retningslinjer inden for rammerne af aftalen om seniorordninger, som evt. kan være drøftet i samarbejdsudvalget.

En seniorordning kan omfatte forskellige elementer, der understøtter fastholdelse og et godt seniorarbejdsliv, så seniormedarbejdere finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse.

Aftalen om seniorordninger giver mulighed for at aftale:

- Aftrapning i tid (deltid)
- Aftrapning i job/charge (retræte)
- Seniordage (betalt frihed)
- Fastholdelsesbonus

De enkelte elementer er beskrevet nærmere i afsnit 2.2. til 2.5 nedenfor. Afsnit 2.6 handler om lokal finansiering af seniorordninger.

Aftalen giver adgang til, at der for den enkelte medarbejder kan aftales en seniorordning, der kombinerer de forskellige elementer. Det kan fx være en aftale om at gå ned i tid med bevarelse af pensionsindbetaling fra den hidtidige beskæftigelsesgrad kombineret med en aftale om op til 12 seniordage om året.

Initiativet til etablering af en seniorordning kan komme fra ledelsen eller fra medarbejderen. Som tidligere nævnt under pkt. 1.3 kan ledelsen og medarbejderen drøfte muligheden for at indgå aftale om en seniorordning, når der drøftes seniorperspektiver i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale, men det kan også drøftes og aftales på et hvilket som helst andet tidspunkt.

De lokale aftaler afstemmes efter forholdene på arbejdspladsen og den enkelte medarbejders forhold. De økonomiske vilkår aftales - inden for rammerne af aftalen om seniorordninger - med medarbejderen, som omfattes af ordningen, men formaliseres af vedkommende tillidsrepræsentant. Det betyder, at tillidsrepræsentanten med sin underskrift tiltræder aftalen, som er indgået mellem medarbejderen og dennes chef. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås lokale aftaler om seniorordninger med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

## 2.2. Seniorordning om aftrapning i tid (deltid)

Der kan indgås aftale om en seniorordning med aftrapning i tid (deltid), når medarbejderen er fyldt 60 år på tidspunktet, hvor seniorordningen træder i kraft.

Seniorordningen indebærer, at en fuldtidsansat medarbejder går fra fuld tid til deltid, og for en deltidsansat medarbejder, at beskæftigelsesgraden nedsættes yderligere.

Aftalen kan godt indgås før medarbejderen fylder 60 år, men den kan ikke træde i kraft, før alderskravet er opfyldt.

Der er dog også visse andre betingelser, der skal være opfyldt, for at en sådan aftale kan indgås:

- Medarbejderen skal i sammenlagt 10 år have været ansat inden for staten og folkekirken mv, og
- Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer om ugen efter nedsættelsen.

Forudsætningen om, at medarbejderen i sammenlagt 10 år har været ansat inden for staten og folkekirken mv., skal forstås således, at medarbejderen skal have været ansat inden for det dækningsområde, der er beskrevet i aftalen om seniorordninger. Det bemærkes, at tidligere (amts-)kommunal ansættelse medregnes ved opgørelsen af de 10 år for så vidt angår medarbejdere, der blev overført til ansættelse i staten i forbindelse med kommunalreformen i 2007 eller i 2005 i forbindelse med kommunalt ansatte skattemedarbejdes overgang til staten. Det er ikke et krav, at der er tale om et uafbrudt ansættelsesforløb på 10 år, og flere adskilte ansættelser inden for staten og folkekirken kan således summeres til opfyldelse af kravet.

Der gælder lidt forskellige muligheder og regler for overenskomstansatte henholdsvis tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Det hænger sammen med forskellen mellem at indbetale pensionsbidrag til en forsikringsmæssig pensionsordning (at have en bidragsdefineret pensionsordning) og at have en ydelsesdefineret pensionsordning, hvor pensionsrettighederne følger af reglerne i tjenestemandspensionsloven.

### **Overenskomstansatte**

For overenskomstansatte m.fl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan det – i kombination med aftalen om at gå ned i tid - aftales, at ansættelsesmyndigheden indbetaler et ekstra pensionsbidrag op til det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad<sup>7</sup>.

### **Tjenestemænd**

For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret kan ansættelsesmyndigheden som led i aftalen bevilge, at vedkommende får medregning af pensionsalder op til den hidtidige beskæftigelsesgrad (maksimalt fuld tid).

Det skal ses på baggrund af, at optjeningen af pensionsalder – og dermed pensionsret - ellers sker forholdsmæssigt i lyset af beskæftigelsesgraden.

Det kan herudover aftales, at der til en eventuel supplerende pensionsordning indbetales et ekstra pensionsbidrag op til det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad. Beløbet kan angives i årligt grundbeløb eller beregnes som forskellen mellem lønnen i aktuelt niveau på fuld tid og den aktuelle ansættelsesbrøk. Begge metoder indebærer indbetaling af pensionsbidrag i aktuelt niveau.

Det bemærkes, at en tjenestemand, der har en aftale om en seniorordning om aftrapning i tid og bevarelse af pensionsret fra den hidtidige beskæftigelsesgrad, ligeledes optjener engangsbeløb<sup>8</sup> efter den hidtidige beskæftigelsesgrad, når tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.

<sup>7</sup> Ændringer i beskæftigelsesgraden kan have betydning for en række forhold, herunder ferie og optjening af tjenestemandspension mv. Der henvises fsva. spørgsmål i relation til ferie til ferievejledningen - For tiden "[Ferievejledning](#)". [Du kan læse mere om deltid i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens Personaleadministrative vejledning \(PAV\) kapitel 19.3.1.2.](#)

<sup>8</sup> For tiden [cirkulære nr. 9235 om aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder af 14. april 2021](#)

### 2.3. Seniorordning om aftrapning i job/charge (retræte)

Der kan indgås aftale om en seniorordning med aftrapning i job/charge (retræte), når medarbejderen er fyldt 58 år på tidspunktet, hvor seniorordningen træder i kraft.

Seniorordningen indebærer, at medarbejderen efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling.

Aftalen kan godt indgås før medarbejderen fylder 58 år, men kan ikke træde i kraft, før alderskravet er opfyldt.

Der er dog også en betingelse for indgåelse af en sådan aftale, at overgangen til den lavere placerede stilling sker efter, at medarbejderen i de seneste 10 år forud herfor har været ansat på fuld tid i en stilling med ledelsesansvar eller arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling inden for staten og folkekirken m.v. (det område, hvor aftalen om seniorordninger er gældende).

Det er et krav, at der er tale om et uafbrudt ansættelsesforløb på mindst 10 år forud for aftalens indgåelse. Flere adskilte ansættelser inden for staten og folkekirken kan således ikke summeres til opfyldelse af kravet.

Tjenestefrihedsperioder indgår i opgørelsen af de 10 år, så længe den pågældende er ansat inden for staten og folkekirken mv.

Betingelsen om, at medarbejderen skal have været ansat på fuld tid i en stilling med ledelsesansvar mv. er opfyldt, hvis medarbejderen har været ansat i en eller flere stillinger med ledelsesansvar/arbejdsledelse, fx kontorchef, afdelingschef, teamleder/chefkonsulent med personaleansvar mv., eller tilsvarende krævende stillinger, som fx chefkonsulent eller kontorfuldmægtig med opgaver eller ansvar, der ligger ud over, hvad der almindeligvis kræves i stillingen.

Overgang til en lavere placeret stilling kan fx ske fra en stilling som kontorchef til en stilling som chefkonsulent med eller uden ledelsesansvar, eller fra en stilling som kontoruddannet afdelingsleder til en stilling som kontorfuldmægtig.

Det bemærkes, at muligheden for at indgå aftale om en seniorordning med retræte ikke er begrænset til medarbejdere i bestemte lønrammer, løngrupper eller basisløntrin.

For så vidt angår de økonomiske vilkår i en aftale om seniorordning med retræte gælder der forskellige muligheder og regler for overenskomstansatte og tjenestemænd m.fl. i forhold til pension, mens der gælder samme muligheder og regler vedrørende ydelse af tillæg.

#### **Overenskomstansatte**

For overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan det aftales, at ansættelsesmyndigheden indbetaler et ekstra pensionsbidrag op til det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling. Beløbet kan angives i årligt grundbeløb eller beregnes som forskellen mellem lønnen i aktuelt niveau på fuld tid og den aktuelle ansættelsesbrøk. Begge metoder indebærer indbetaling af pensionsbidrag i aktuelt niveau.

#### **Tjenestemænd**

For tjenestemænd og andre medarbejdere med tjenestemandspensionsret kan ansættelsesmyndigheden som led i aftalen bevilge, at vedkommende bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn (skalatrín).

Det kan herudover aftales, at der til en eventuel supplerende pensionsordning indbetales et ekstra pensionsbidrag op til det hidtidige pensionsbidrag.

Det bemærkes, at en tjenestemand, der har indgået aftale om en seniorordning med aftrapning i job/charge (retræte) og bevarelse af pensionsret fra det hidtidige skalatrin, ligeledes optjener engangsbeløb<sup>9</sup> efter det hidtidige skalatrin, når tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.

### **Både tjenestemænd og overenskomstansatte**

For såvel tjenestemænd m.fl. som overenskomstansatte kan der også aftales et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget må højst svare til forskellen mellem lønnen (ekskl. eventuelt pensionsbidrag) i den hidtidige stilling og lønnen (ekskl. eventuelt pensionsbidrag) i retrætestillingen på tidspunktet for overgangen. Lønnen opgøres som den samlede, faste løn, dvs. skalatrins- eller basisløn og tillæg, herunder midlertidige tillæg, men ekskl. pensionsbidrag. Hvis tillægget angives i årligt grundbeløb, reguleres det med reguleringsprocenten.

Ved ”lønnen” forstås den samlede faste løn, dvs. skalatrinsløn/basisløn/intervalløn, varige og midlertidige tillæg.

Tillægget skal aftrappes med mindst 1/3 for hver 12 måneder fra overgangen til retrætestillingen.

Tillægget bortfalder altid ved udgangen af den måned, hvori medarbejderen når folkepensionsalderen. Dette gælder dog ikke, hvis det som led i seniorordningen også aftales, at medarbejderen skal fratræde efter en periode på højst 7 år. I det tilfælde kan der aftales en anden aftrapning af tillægget. Overgangen til lavere løn kan i så fald ske på én gang, eller tillægget kan gradvis aftrappes over en periode på højst 5 år. Ved en sådan aftale om aftrapning af tillæg finder bestemmelsen om bortfald af tillægget ved opnåelse af folkepensionsalderen ikke anvendelse.

Det bemærkes, at de almindelige regler om afskedigelse fortsat er gældende. Der gælder således ikke nogen begrænsning i muligheden for at afskedige en tjenestemand eller overenskomstansat uansøgt, selvom der er etableret en seniorordning for den pågældende, hvor der er aftalt et fratrædelsestidspunkt.

Det bemærkes også, at muligheden for at aftale et fratrædelsestidspunkt som led i en seniorordning kun gælder ved aftaler om seniorordninger med retræte og ved aftaler om fastholdelsesbonus.

Det er ikke muligt at kombinere en seniorordning med aftrapning i tid eller en aftale om seniordage med et vilkår om fratræden på et fastlagt tidspunkt.

## **2.4. Seniorordning med betalt frihed (seniordage)**

Der kan indgås en aftale om en seniorordning med betalt frihed (seniordage), når medarbejderen er fyldt 62 år, på det tidspunkt hvor seniorordningen træder i kraft.

Ansættelsesmyndigheden og medarbejderen kan aftale, at medarbejderen ydes op til 1 dags frihed (seniordag) med løn pr. måned. Antallet af seniordage, der indgår i seniorordningen, fastlægges i den konkrete aftale mellem ansættelsesmyndigheden og medarbejderen. Der kan derfor maksimalt aftales 12 seniordage om året. I det kalenderår, medarbejderen fylder 62 år, skal ansættelsesmyndigheden være opmærksom på, at der maksimalt kan indgås aftale om op til 1 dags frihed (seniordag) med løn pr. måned. Det betyder, at en medarbejder, der fx fylder 62 år i april måned maksimalt har mulighed for at indgå en aftale om op til 9 seniordage i det kalenderår, medarbejderen fylder 62 år.

Seniordagene kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med medarbejderen afviklingstidspunkt (hvilken dag) og/eller afviklingsbetingelser (hele eller halve dage eller i timer).

<sup>9</sup> For tiden [cirkulære nr. 9235 om aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder af 14. april 2021](#)

Senior dage kan ikke opspares til afvikling i de(-t) kommende år, men skal afvikles inden for det år, de er ydet for. Senior dage kan ikke konverteres til kontant betaling, heller ikke hvis friheden ikke er afviklet før fratrædelsen. Senior dage, der ikke er afviklet i det pågældende kalenderår, bortfalder.

Muligheden for lokalt at aftale op til 12 senior dage med løn om året efter aftalen om seniorordninger begrænses ikke af, at medarbejderen har ret til seniorbonus og senior dage med lønfradrag efter aftale om seniorbonus og senior dage, jf. [cirkulære om aftale om seniorbonus og senior dage](#).

## 2.5. Seniorordning med fastholdelsesbonus

Der kan indgås en aftale om en seniorordning med fastholdelsesbonus, når medarbejderen er fyldt 62 år ved seniorordningens ikrafttræden. Fastholdelsesbonusen kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt.

Finansministeriet og centralorganisationerne blev ved overenskomstforhandlingerne i 2024 enige om at foretage ændringer i reglerne om fastholdelsesbonus i § 11 i aftale om seniorordninger.

Hensynet bag at indgå en aftale om en seniorordning om fastholdelsesbonus er at motivere medarbejderen til at udskyde sin fratræden til et nærmere aftalt tidspunkt.

I den nye aftale om seniorordninger udbetales fastholdelsesbonusen sammen med lønudbetalingen i tilknytning til det aftalte tidspunkt. Udbetalingen af fastholdelsesbonusen er dermed ikke længere betinget af, at den ansatte fratræder sin stilling på det aftalte tidspunkt.

Der udbetales desuden en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen, hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, medmindre ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt som følge af ansøgt afsked eller afsked på grund af strafbart forhold eller anden misligholdelse fra den ansattes side.

Ændringen gælder for aftaler om fastholdelsesbonus, der indgås efter udsendelse af [cirkulære om aftale om seniorordninger](#).

For aftaler om fastholdelsesbonus, der er indgået før den 1. april 2024, finder de hidtidige regler anvendelse, jf. [cirkulære om aftale om seniorordninger af den 21. december 2021](#).

Der kan lokalt indgås aftale om, at en aftale om fastholdelsesbonus, der er indgået før den 1. april 2024, omfattes af de ændrede regler om fastholdelsesbonus i aftalen om seniorordninger, jf. [cirkulære om aftale om seniorordninger af den 5. november 2024 om aftale om seniorordninger](#).

Størrelsen af fastholdelsesbonusen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og medarbejderen. Beløbet, som er fastlagt på aftaletidspunktet, er et engangsbeløb i aktuelt niveau, der kommer til udbetaling på det fastlagte fratrædelsestidspunkt.

Der beregnes ikke feriegodtgørelse af en fastholdelsesbonus.

Se mere om finansiering af fastholdelsesbonus under afsnit 2.6.

## 2.6. Lokal finansiering af seniorordninger

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der inden for gældende bevillinger afholder alle udgifter, der er forbundet med aftaler om seniorordninger.

Seniorordninger med aftrapning i tid (deltid) og aftrapning i charge/job (retræte) for tjenestemænd og medarbejdere med tjenestemandspensionsret er betinget af, at ansættelsesmyndigheden løbende indbetaler et supplerende pensionsdækningsbidrag til Finanslovens § 36.

## Kapitel 3. Aftale om seniorbonus og seniordage

Fra den 1. januar 2024 får medarbejdere ret til en seniorbonus og seniordage med lønfradrag. Betingelserne herfor gennemgås nedenfor.

Seniorbonus og seniordage med lønfradrag er et supplement til de muligheder arbejdsgiveren i øvrigt har for at fastholde seniorer og medfører ikke nogen begrænsning i muligheden for lokalt at aftale op til 12 seniordage om året i henhold til aftale om seniorordninger.

Ordningen omfatter ikke medarbejdere, der er timelønnede.

### 3.1. Seniorbonus

Medarbejdere har fra og med den 1. januar i det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en seniorbonus, der udbetales månedligt sammen med den faste løn.

**For fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente** omfattet af aftalen om seniorbonus og seniordage hæves aldersgrænsen for ret til seniorbonus med 1 år.

Aldersgrænsen hæves første gang i 2026. Det betyder, at:

- Aldersgrænsen for ret til seniorbonus hæves til 63 år i 2026, idet folkepensionsalderen hæves til 68 år i 2030,
- Aldersgrænsen for ret til seniorbonus hæves til 64 år i 2030, idet folkepensionsalderen hæves til 69 år i 2035,
- Når Folketinget i 2025 træffer beslutning om forhøjelse af folkepensionsalderen med virkning fra 2040, indebærer det, at aldersgrænserne for ikrafttræden af ret til seniorbonus forhøjes tilsvarende 5 år forinden, det vil sige i 2035, og
- Fremtidige forhøjelser af folkepensionsalderen håndteres på tilsvarende vis.

Ændringer i aldersgrænser er alene gældende for fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente.

Seniorbonussen udgør 0,8 pct. af medarbejderens faste månedsløn (basisløn, intervalløn, skalatrinsløn samt tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb).

Ved medarbejderens "faste månedsløn" forstås medarbejderens grundløn (basisløn, skalatrinsløn, intervalløn) samt tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb. Sådanne tillæg omfatter såvel varige som midlertidige tillæg, herunder rådighedstillæg og åremålstillæg. Variable tillæg, herunder ulempetillæg og vagttillæg, indgår ikke i beregningsgrundlaget, heller ikke selv om de er fast påregnelige. Øvrige løndelev, herunder over- og merarbejdsbetaling, engangsvederlag, feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse, indgår tilsvarende ikke i beregningsgrundlaget.

Seniorbonussen indgår i den sædvanlige løn, der udbetales under afholdelse af ferie med løn, og indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse efter ferieloven og særlig feriegodtgørelse efter statens ferieaftale.

Der indbetales pensionsbidrag af seniorbonussen.

For overenskomstansatte og andre med en bidragsdefineret pensionsordning er seniorbonussen pensionsgivende med den bidragsprocent, der i øvrigt gælder for medarbejderen. Pensionsbidrag indbetales til den pensionsordning, hvortil pensionsbidrag af basislønnen mv. indbetales til.

For tjenestemænd og andre, der optjener ret til tjenestemandspension, er seniorbonussen pensionsgivende med den bidragsprocent, der anvendes til pensionsbidrag af tillæg, der indbetales til medarbejderens supplerende

pension. Pensionsbidraget indbetales til medarbejderens supplerende pensionsordning. Hvis medarbejderen ikke har en supplerende pensionsordning, udbetales pensionsbidraget som løn samtidig med udbetaling af seniorbonussen.

Den ansatte har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte nærmere procedure for indbetaling af ekstraordinært bidrag, herunder f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodning og ændring af indbetaling mv.

Det betyder, at medarbejderen kan anmode ansættelsesmyndigheden om, at seniorbonussen eller dele heraf i stedet for at blive udbetalt, løbende indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

### 3.2. Seniordage med lønfradrag

Medarbejdere, der fylder 62 år i perioden fra den 1. januar til den 30. juni, har desuden ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag i det kalenderår, medarbejderen fylder 62 år.

Medarbejdere, der fylder 62 år i perioden fra den 1. juli til den 31. december, har ret til at afholde 1 seniordag med lønfradrag i det kalenderår, medarbejderen fylder 62 år.

Medarbejdere har i de efterfølgende kalenderår efter det kalenderår, hvor de fylder 62 år, ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag om året.

**For fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente** omfattet af aftalen om seniorbonus og seniordage hæves aldersgrænsen for ret til seniordage med lønfradrag, med 1 år.

Aldersgrænsen hæves første gang i 2026. Det betyder, at:

- Aldersgrænsen for ret til seniordage med lønfradrag hæves til 63 år i 2026, idet folkepensionsalderen hæves til 68 år i 2030,
- Aldersgrænsen for ret til seniordage med lønfradrag hæves til 64 år i 2030, idet folkepensionsalderen hæves til 69 år i 2035,
- Folketinget i 2025 træffer beslutning om forhøjelse af folkepensionsalderen med virkning fra 2040, indebærer det, at aldersgrænserne for ikrafttræden af ret til seniordage med lønfradrag forhøjes tilsvarende 5 år forinden, det vil sige i 2035, og
- Fremtidige forhøjelser af folkepensionsalderen håndteres på tilsvarende vis.

Ændringer i aldersgrænser er alene gældende for fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente.

Der beregnes lønfradrag efter de til enhver tid gældende regler om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd, jf. for tiden aftale af 27. august 2015 om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd<sup>10</sup>

Seniordagene skal afvikles som hele fridage, og lønfradraget beregnes for det antal timer, som den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag, jf. aftalens § 3, stk. 4, 1. pkt.

Hvis der ikke for den pågældende dag er fastsat et bestemt timetal, foretages lønfradrag for 7,4 timer for fuldtidsbeskæftigede og for ansatte på deltid eller plustid et forholdsmæssigt timetal, jf. § 3, stk. 4, 2. punktum.

Det bemærkes, at der optjenes sædvanlig pensionsalder for tjenestemænd og andre ansatte med ret til optjening af tjenestemandspension under afvikling af seniordage med lønfradrag.

Der registreres ikke arbejdstid eller anciennitet ved afvikling af seniordage med lønfradrag.

<sup>10</sup> For tiden [cirkulære nr. 9978 af 30. november 2021 om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd](#)

Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med medarbejderen, hvornår seniordagene skal afvikles. Ansættelsesmyndigheden skal så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønsker, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. Medarbejderen skal i så god tid som muligt give besked til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker at afvikle seniordage.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre ansættelsesmyndigheden og medarbejderen aftaler dem overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis det ikke har været muligt for medarbejderen at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi ansættelsesmyndigheden har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skulle afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Personer, som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, får ret til seniordage med lønfradrag efter de ovenfor beskrevne regler. Ved ansættelsesforholdets ophør, bortfalder ikke-afholdte seniordage med lønfradrag.

## Kapitel 4. Delpension

Overenskomstansatte har mulighed for at få udbetalt en delpension fra deres arbejdsmarkedspension, hvis pensionsordningen giver mulighed for det.

Medarbejderen kan på den måde finansiere en nedgang i arbejdstid med en udbetaling af delpension fra sin pensionsordning.

Det er således en forudsætning for udbetaling af delpension, at medarbejderen går ned i tid. Nedgangen i tid kan både ske ved ansøgning herom uden forbindelse til en seniorordning om nedgang i tid eller som led i en seniorordning om nedgang i tid.

Udbetaling af delpension<sup>11</sup> forudsætter, at følgende betingelser er opfyldt:

1. Medarbejderens pensionsordning skal give mulighed for udbetaling af delpension.
2. Ved anmodning om udbetaling af delpension skal medarbejderen over for pensionsselskabet kunne dokumentere nedgang i arbejdstid.
3. Delpensionen beregnes forholdsmæssigt af medarbejderens pensionsopsparing i forhold til den tid, hvormed arbejdstiden reduceres, dog maksimalt en tredjedel af pensionsdepotet svarende til den tredjedel, som kan anvendes til valgfri ydelser.
4. Udbetaling af delpension kan kun ske som en løbende livrente, dog kan udbetalingerne midlertidigt sættes på pause i henhold til gældende lovgivning.
5. Medarbejderen skal mindst have nået sin pensionsudbetalingsalder, jf. pensionsbeskatningslovens § 1a.

Delpensionen udbetales som udgangspunkt som en livrente (livslang, løbende pension), der beregnes af den del af medarbejderens pensionsdepot, som nedgangen i arbejdstid modsvarer, dog maksimalt 1/3 af depotet. Det bemærkes, at udbetaling af delpension dog kan ske som ratepension efter aftale herom mellem pensionsinstituttet og medarbejderen i det omfang det er muligt efter gældende lovgivning.

Medarbejdere, der måtte overveje delpension, opfordres til at kontakte deres pensionsinstitut for nærmere rådgivning, da udbetalingen af delpension har betydning for de ydelser, som pensionsordningen kan udbetale ved senere overgang til fuld pension.

<sup>11</sup> [For tiden, jf. § 5 i Cirkulære af 29. juni 2023 om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. \(ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte\) \(Medst.nr. 018-23\).](#)

## Kapitel 5. Valgfrihed mellem løn, pensionsbidrag og frihed for medarbejdere, der er fyldt 70 år

For overenskomstansatte på 70 år eller derover udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre medarbejderen ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at konvertere pensionsbidraget til frihed (seniordage).

Hvis medarbejderen ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, er der ikke krav om indbetaling til den i overenskomsten fastsatte pensionsordning. Indbetaling kan ske til en pensionsordning efter medarbejderens eget valg. Der er således ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde kravene til ydelsessammensætning mv. for bidragsfinansierede pensionsordninger i staten<sup>12</sup>.

De nærmere regler om valgfrihed mellem løn, pensionsbidrag og frihed for medarbejdere, der er fyldt 70 år, fremgår af pensionsbestemmelserne i fællesoverenskomsterne og af bilag 1 til [cirkulære om aftale om seniorordninger](#), som indeholder bestemmelser om betaling og andre vilkår for køb og afvikling af frihed.

Tjenestemænd og andre medarbejdere med optjening af tjenestemandspension får ligesom overenskomstansatte udbetalt pensionsbidraget af deres tillæg som løn fra det fyldte 70. år, jf. cirkulære af 11. april 2025 om aftale om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd o.l. Der er for tjenestemænd og andre ansatte med optjening af tjenestemandspension samme mulighed for at få indbetalt pensionsbidraget til en pensionsordning efter medarbejderens eget valg eller til at konvertere pensionsbidraget til frihed (seniordage) efter samme retningslinjer, som gælder for overenskomstansatte.

<sup>12</sup> Jf. [cirkulære af 29. juni 2023 om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. \(ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte\) \(Medst.nr. 018-23\)](#).

