



**SENIORPOLITISK
PLAN
FOR
STORFJORD KOMMUNE**

Gjelder fra 1.juli 2006

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I - GENERELL DEL

1. Innledning
2. Definisjoner
 - Hva er seniorpolitikk
 - Hvem er seniormedarbeideren
3. Grunnlagsdokumentasjon og fakta
 - AFP - Avtalefestet pensjon
 - Krav til mottakeren
 - Aldersfordeling i Storfjord kommune pr. januar 2006
 - Aldersfordeling fordelt på avdelinger
 - Antall personer i aldersgruppen 62-67 år
 - Avtalefestet pensjon i Storfjord kommune
 - Uførepensjonister i Storfjord kommune
 - Beregning av fremtidige kostnader ved uttak av AFP i Storebrand

DEL II - TILTAKSDEL

1. Seniorpolitikk i Storfjord kommune
2. Målsetting
3. Generelle tiltak
 - Milepælsamtalen
 - Stillingsbank
4. Storfjord kommunes "verktøykasse"
5. Seniorpolitiske tiltak
6. Overgangsordning og iverksetting
7. Finansiering
8. Virkningstidspunkt

VEDLEGG

- Vedlegg 1 - Avtaleutkast
- Vedlegg 2 - Økonomiske beregninger ved bruk av "verktøykassen"
- Vedlegg 3 - Kafeoppgaver 18.10.2005 - besvarelser

GENERELL DEL

1. INNLEDNING

Bakgrunnen for de seniorpolitiske retningslinjene er det fokus det settes på dette feltet fra alle parter i arbeidslivet. Dette kommer frem gjennom Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven. I tillegg har avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) både et mål om å øke den reelle pensjonsalder - dvs. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet - og en påpeking av arbeidsgivers ansvar for å rekruttere og beholde eldre arbeidstakere.

Mange eldre arbeidstakere slutter i jobben før de når pensjonsalderen. Overgangen til uførepensjon og avtalefestet pensjon (AFP) har de siste årene alene ført til at mellom 30.000 og 40.000 personer årlig har gått ut av arbeidsmarkedet. Dette tilsvarer et helt årskull av personer som nå er i alderen 60-65 år.

Arbeidsstyrken består i hovedsak av personer i alderen 20-66 år. Befolkningen i denne aldersgruppen øker nå med rundt 20.000 i året og det er særlig gruppen 55+ som vokser. For å skaffe nok arbeidskraft er det viktig å redusere omfanget av tidlig pensjonering i gruppen 55+.

Denne planen for seniorpolitikk fremmes med bakgrunn i Storfjord kommunes ønske om å beholde eldre arbeidstakere lengst mulig i arbeid. Eldre arbeidstakere er en viktig ressurs med mye kompetanse som kommunen ønsker å beholde lengst mulig.

Planen er todelt - en generell del og en tiltaksdel.

2. DEFINISJONER

Livsfasepolitikk er en lærings- og utviklingsstrategi for yrkeslivet. Begrepet "livsfase" viser til forestillingen om at vi beveger oss gjennom ulike faser i livet, og at hver livsfase medfører ulike behov, krav, begrensninger og muligheter. En vanlig brukt inndeling er: Førkarrierfase, karrierfase, stabiliseringsfase, senkarrierfase og pensjonistfase.

Karrierfasen. Den nye generasjon arbeidskraft beskrives som karrierebevisste med fokus på avansement både i stilling og lønn. De vil søke den arbeidsgiveren som gir de mest interessante jobbene og betaler best.

Stabiliseringsfasen. "Midtlivsgenerasjonen" verdsetter mer trygge arbeidsplasser og konsoliderer sin karriere, og ønsker å påvirke sin

arbeidssituasjon gjennom medbestemmelse og faglig utvikling, ofte med fokus på alternativer til "vertikal" karriereutvikling.

Senkarrierefasen. Seniorgruppen er på vei ut av arbeidslivet og står overfor spørsmålet om de skal velge tidlig pensjonering eller fortsette i arbeidet.

Seniorene utgjør en sentral og verdifull erfaringsressurs som det vil være til kommunens beste å klare og beholde i organisasjonen. Et viktig moment og utfordring vil være å inkludere seniorene i omstillings- og opplæringstiltak.

Disse tre gruppene vil kreve ulike tiltak fra kommunens side.

Hva er seniorpolitikk

Med seniorpolitikk menes å legge til rette for å utvikle og å anvende eldre medarbeideres kunnskaper, ferdigheter og arbeidsevne på en måte som kommunen og medarbeidere er tjent med. Seniorpolitikk er også å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren for den enkelte.

Hvem er seniormedarbeideren

Senior er en betegnelse på medarbeidere med lang fartstid og mye erfaring fra liv og yrkesliv.

Man kan definere målgruppen for seniorpolitikk på følgende måte:

- Stabiliseringsfasen - forebygging fra fylte 45 år, med utvikling og vedlikehold av kunnskap, alternative karriereveier og karrierevalg
- Senkarriere - seniortiltak fra fylte 55 år, med utvikling og vedlikehold av kunnskap, særlige oppdrag, mentorvirksomhet, rådgivning og tilrettelagt fysiske oppgaver for medarbeidere med langt yrkesliv
- Avvikling - fratredelse, overgang til pensjonisttilværelse

3. GRUNNLAGSDOKUMENTASJON OG FAKTA

I de neste ti årene vil det være en stor økning i antall mennesker over 60 år. Man bruker bildet av den omvendte alderspyramiden for å illustrere at det blir færre yngre som skal forsørge stadig flere ikke-yrkesaktive mennesker. Det koblet sammen med en tendens til at flere velger tidlig pensjonering i flere vestlige land, er det som i korthet har ført til at seniorpolitikk er blitt en moteriktig trend i arbeidslivet.

Det reiser seg etter hvert en del spørsmål og undringer i kjølvannet av denne situasjonen: Er det arbeidslivet som "støter" ut sine eldre arbeidstakere? Eller er det slik at arbeidssituasjonen for mange arbeidstakere etter hvert er blitt så krevende at de ikke orker mer? Er eldre folk sykere enn de var før? Hva skal til for at eldre arbeidstakere opplever arbeidssituasjonen sin som meningsfull?

AFP - Avtalefestet pensjon

Avtalefestet pensjon er en førtidspensjon som er basert på tariffestede rettigheter. Ordningen gir mottakeren rett til å gå av med pensjon helt eller delvis fra fylte 62 år. Nedre grense for AFP uttak er 20%. Arbeidsgiver kan ikke kreve at den ansatte skal benytte seg av AFP. AFP finansieres dels av staten, og for ansatte mellom 62 og 65 år uten særaldersgrense betaler arbeidsgiver enten hele eller en andel avhengig av kommunens avtale med forsikringsselskapet.

AFP består av grunnpensjon, tilleggspensjon og AFP-tillegg. AFP tilsvarer Folketrygdens alderspensjon med et tariffestet AFP-tillegg. Dette tillegget utgjør for tiden kr. 20.400,- pr. år.

Krav til mottakeren

For å kunne få AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet ha vært ansatt i minimum 20% stilling. I tillegg stilles en del krav til opptjeningstid og inntekt de siste 10 år.

Hovedregelen er at den som skal motta AFP går fra normal yrkesaktivitet og over i ordningen. Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenestepensjon eller annen ytelse som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten tilsvarende arbeidsplikt. AFP kan likevel tilstås arbeidstakere som oppebærer en delvis uførepensjon.

Pensjonen utgjør minimum 66% av pensjonsgivende inntekt på årsbasis og kan ikke overstige 70% av denne. Den som velger å kombinere AFP med deltidsjobb vil etter regelendringene i 2000 ikke kunne få høyere samlet disponibel inntekt enn man har hatt som yrkesaktiv.

Vilkårene for øvrig er regulert i Hovedtariffavtalen.

Aldersfordeling i Storfjord kommune pr. mai 2006

Alder	-20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-67
Kvinne	1	8	39	49	52	12
Mann	1	2	7	9	18	9
Totalt	2	10	46	58	70	21

Antall ansatte: 207
Antall årsverk: 162,65

Aldersfordeling 50-69 år pr. mai 2006

Alder	50-59 år	60-69 år
Antall	70	22

Antall personer i aldersgruppen 62-66 år for perioden 2006-2016 pr. mai 2006

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
62 år	4	8	5	10	5	9	7	3	7	5	7
63 år	0	4	8	5	10	5	9	7	3	7	5
64 år	2	0	4	8	5	10	5	9	7	3	7
65 år	1	2	0	4	8	5	10	5	9	7	3
66 år	1	1	2	0	4	8	5	10	5	9	7
Antall	8	15	19	27	32	37	36	34	31	31	29

Avtalefestet pensjon i Storfjord kommune

Storfjord kommune har tegnet forsikringsavtale med Storebrand, for sykepleierne er det KLP som har forsikringsavtale. For lærerne er det Statens pensjonskasse.

KLP tilbyr tre ordninger

- Full utjevning - kostnadene vil da være avhengig av hvor mange som tar ut AFP blant kommunene som er forsikret i KLP
- 50 + 50 - kommunen tar ansvar for 50% av pensjonen og resten går på utjevningsordningen
- ingen utjevning - kommunen tar eget ansvar for hele AFP

Storfjord kommune har full utjevning i KLP.

Dersom de seniorpolitiske tiltakene gir god effekt, bør kommunen vurdere å ta hele ansvaret for AFP også i KLP.

I Storebrand har Storfjord kommune ingen utjevning - dvs. kommunen har ansvar for hele AFP.

I Statens pensjonskasse har Storfjord kommune full utjevning.

Antall ansatte med AFP på Storebrand-ordningen pr. mai 2006

Antall	
62-64 år	2
65-67 år	4

Kostnadene for AFP ordningen for 2005 beløp seg til kr 654.000,- i Storebrand. I tillegg kommer utgifter til fellesordningen med kr. 221.000,-, samt AFP-kostnader til KLP og STP.

Beregning av fremtidige kostnader ved uttak av AFP i Storebrand

Tabellen nedenfor viser en oversikt over estimerte ytelser for de personer i Storfjord kommune som kan ta ut AFP i årene fra 2006-2011. Beløpene er basert på at gjennomsnittlig uttak utgjør 70% av lønn og 100% tar ut AFP:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1 171 712	1 356 010	1 832 407	2 403 157	2 879 760	3 179 890

Seniorpolitikk

Tiltaksdel

1. SENIORPOLITIKK I STORFJORD KOMMUNE

En variert alderssammensetning blant kommunens medarbeidere gir mangfold i ståsted, synsvinkel, erfaring, meninger og referanserammer. Totalt gir dette et solid grunnlag for å foreta velbegrunnede beslutninger, med mest mulig perspektiv.

Kommunen kan bidra til å skape dette grunnlaget gjennom å utvikle en helhetlig livsfasepolitikk. Dette innebærer å tilrettelegge og tilpasse for individuelle behov i arbeidssituasjonen med gjensidig nytte som mål. Denne planen tar for seg de seniorpolitiske fasene.

Seniorpolitikk skal baseres på at vi har ressursorientering i stedet for problemorientering som fokus. Seniorpolitikk handler like mye om holdninger som verktøy og metode.

2. MÅLSETTING

Storfjord kommune har i nært samarbeid med de ansatte et felles ansvar for å bidra til å utnytte de positive ressursene som kommunens seniormedarbeidere representerer.

Storfjord kommunes mål er at minst 60% av de som blir 62 år i 2007 skal fortsette i arbeid.

3. GENERELLE TILTAK

Milepælsamtalen - seniorsamtalen - fra fylte 55 år

Milepælsamtalen er den første seniorsamtalen mellom medarbeider og nærmeste leder fra fylte 55 år. Hensikten med samtalen er å bli enige om en ønsket jobbfremtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer. Det tas også opp hva som må til for at vedkommende skal fortsette i stillingen.

Seniorsamtalen foretas årlig etter fylte 55 år som en del av medarbeidersamtalen.

Milepælsamtalen utfordrer medarbeideren til å:

- tydeliggjøre egne ønsker og behov
- vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- se etter muligheter til fornyelse, stimulans og (re)vitalisering av egne ressurser

- komme med forslag til egne utviklingsmuligheter og tiltak for å stimulere disse
- signalisere ansvar for egen situasjon

Milepælsamtalen utfordrer arbeidsgiveren til å se og legge til rette for:

- utviklingsmuligheter
- gi signaler og tilbakemeldinger
- til å stille krav
- til å vise romslighet
- til å redefinere jobbinnhold
- til å finne nye løsninger
- til å følge opp

Det er ønskelig at samtalen gir rom for å:

- se yrkesaktivt liv som helhet og dermed trekke opp et langsiktig perspektiv
- ta opp livserfaringer og jobberfaringer på bred basis slik at disse både kan vurderes i forhold til endringer i nåværende jobb og gjennomtenkning av evt. nye oppgaver
- vurdere hvilke realistiske bidrag til endringer arbeidsgiver kan komme med
- stille seg åpen for ny (selv)erkjennelse som kan innebære alternativ karrierevei
- innhente nye impulser, realisere tidligere ønsker og/eller trappe ned yrkesaktiviteten
- forberede seg til pensjonsalderen når tiden er inne for det

“Stillingsbank”

“Stillingsbank” tas i bruk som et verktøy der medarbeidere kan melde fra om at de ønsker jobbskifte innen organisasjonen, slik at dette er kjent når ledige stillinger dukker opp. Det er en forutsetning at et slikt ønske er drøftet med nærmeste leder.

Storfjord kommune har vedtatt retningslinjer for oppfølging av sykemeldte. Disse retningslinjene gir imidlertid regler i forhold til fortrinnsrett for sykemeldte.

4. STORFJORD KOMMUNES "VERKTØYKASSE"

Storfjord kommune har en del tiltak i "verktøykassa" som kan tilbys seniormedarbeidere fra fylte 62 år. Alle tiltakene fryses ved fylte 65 år; dvs. den sist inngåtte avtale med arbeidsgiver vil gjelde frem til den ansatte fyller 67 år.

Tiltakene starter måneden etter den ansattes fødselsdato og slutter ved utgangen av samme måned.

Det forutsettes at den enkelte etatssjef/avdelingsleder er ansvarlig for å informere og iverksette de tiltak som skisseres her i tillegg til eventuelt andre tiltak.

Hver leder pålegges å diskutere de aktuelle tiltakene som eksisterer i kommunen i god tid før medarbeideren nærmer seg aktuell AFP-alder slik at alle medarbeiderne har mulighet til å foreta en grundig vurdering av aktuelle tiltak. I forbindelse med den første milepælsamtalen skal denne planen sendes til den aktuelle ansatte slik at innholdet er godt kjent for vedkommende.

5. SENIORPOLITISKE TILTAK

Arbeidstakeren kan velge mellom å kombinere pkt. 1 og 2, kombinere pkt. 1 og 4 eller velge pkt. 3. Pkt. 5 og 6 i verktøykassa gjelder for alle, og kommer i tillegg til øvrige punkter.

1. Tilretteleggingstilskudd i arbeidssituasjon

Når en arbeidstaker fyller 62 år, vil avdelingen få et tilretteleggingstilskudd på kr. 25.000,- pr. år dersom den ansatte ikke tar ut AFP.

For medarbeidere som har eller vil ta ut delvis AFP, utbetales tilskuddet nedad til 50% stilling, og beløpet reduseres tilsvarende. Tilskuddet skal i samarbeid med arbeidstakeren brukes til tilrettelegging av arbeidet. Ubrukte midler overføres til tiltak "Sluttgodtgjøring". Det inngås individuelle, skriftlige avtaler i forhold til hvilke oppgaver vedkommende ikke skal utføre og hva tilrettelegginga innebærer for den enkelte. Den enkelte etatssjef underskriver slike avtaler. Etatssjefen gis anledning til å videredelegere dette til sine avdelingsledere/virksomhetsledere. Kopi av inngåtte avtaler sendes personalsjefen.

Eksempler på aktuelle tiltak kan være:

- Kortere arbeidsdager (mer fleksibel arbeidstid)
- Ta inn ekstrahjelp
- Tildeling av ekstra fridager
- Arbeid med færre helge-/kvelds/-nattevakter
- Redusert leseplikt (jfr. sentrale avtaler)
- Mindre rengjøringsarealer i forhold til stillingsstørrelse
- Ansvar for mindre antall brukere
- Lederansvar for færre arbeidstakere
- Rådgiver-/veilederoppgaver for yngre arbeidstakere
- Eventuelt andre tiltak som arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om
- Øke muligheten til fysisk aktivitet i arbeidstida

2. Sluttgodtgjøring

Alle medarbeidere som først tar ut AFP etter fylte 63 år får en årlig sluttgodtgjøring. Sluttgodtgjøringa utgjør kr. 15.000 det året den ansatte fyller 63 år, kr. 25.000 det året den ansatte fyller 64 år og kr. 35.000 det året den ansatte fyller 65 år. Personer med reduserte stillinger vil få forholdsmessig mindre sluttgodtgjøring. Sluttgodtgjøring utbetales automatisk til alle.

3. Redusert stilling

Arbeidstaker med over 50% stilling eller mer gis mulighet til å redusere stillingen forholdsmessig med inntil 20% uten avkorting av lønn. Stillingsreduksjon kan være et godt alternativ til AFP hvor arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap kommer fram til den ordning som er best for begge parter.

4. Ekstra ferie og bonus

Det gis mulighet til å ta ut ekstra ferieuke/r fra fylte 62 år.

Når det gjelder ferie gis det følgende muligheter til å ta ut ekstra ferie:

1 uke ved fylte 62 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 63 år

1,5 uke ved fylte 63 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 64 år

2 uker ved fylte 64 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 65 år

5. Kompetanseheving/etterutdanning

Hovedmål for Storfjord kommune er at kommunen skal sørge for at eldre arbeidstakere gis like muligheter til kompetanseheving og etterutdanning.

- Kompetanseheving/etterutdanning skal være tema i forbindelse med medarbeidersamtaler. Særlig viktig etter fylte 55 år (obligatorisk)
- Eldre arbeidstakere bruker generelt lengre tid på å lære (forskning) derfor må opplæringstilbudet tilpasses dette. For eksempel grundigere og over lengre tid - dette skulle være greit å få til ved intern opplæring og ved å avholde opplæring internt med eksterne forelesere
- Jobbrotasjon over en viss tid
- Motivere til kompetanseheving
- Bevisstgjøring av både ledere og ansatte
- Oppgaveendring - konsekvens kompetanse behov
- Fadderordning/mentor/veileder for ny ansatte (eldre arbeidstakere er fadder for yngre/ny ansatte)
- Utvidet fokus på fellesskolering = fellesfokus = motivasjon, inspirasjon

6. AFP med angrefrist

Arbeidstakere som tar ut AFP ved fylte 62 år eller senere vil kunne ha en rett til å komme tilbake til sitt opprinnelige arbeid helt eller delvis innen 12 måneder. Praktisk løses dette ved at stillingen besettes som vikariat i inntil 12 måneder. Hensikten med dette er å ivareta dem som opplever at tilværelsen som pensjonist ikke ble slik de hadde tenkt seg, eller at de fikk tilbake arbeidsgleden etter en tids fravær.

6. OVERGANGSORDNING OG IVERKSETTING

Planen gjelder alle ansatte som oppfyller kriteriene for AFP fra den dato Storfjord kommunestyre godkjenner planen.

De som allerede har tatt ut AFP omfattes ikke av planen.

7. FINANSIERING

Tiltak må finansieres gjennom de årlige budsjett.

For andre halvdel av 2006 er det satt av kr. 100.000,- til seniorpolitiske tiltak.

8. VIRKNINGSTIDSPUNKT

Seniorpolitisk plan gjelder fra 01.07.2006, se dog overgangsordning og iverksetting. Før tiltak iverksettes må det inngås skriftlige, individuelle avtaler med den ansatte.

Tiltaksdelen evalueres årlig.

Vedlegg 1

Avtale om livsfaseorientert personalpolitikk.

Ved undertegning av denne avtalen har følgende medarbeider

..... født:

(navn med blokkbokstaver)

med f.t. tjenestested

inngått avtale med Storfjord kommune v/

(navn og stilling med blokkbokstaver)

om ikke å ta ut AFP-pensjon før etter fylte:

63 år 64 år 65 år 66 år *(Sett ring rundt ett av alternativene)*

Avtalen gjelder fra og med til og med

(dato)

(dato)

1. Tilretteleggingstilskudd

Som kompensasjon for avtalen skal etaten/avdelingen utbetales tilretteleggingstilskudd i tråd med retningslinjene for seniorpolitikk fra og med den dagen medarbeideren fyller 62 år.

Medarbeider som innehar deltidsstilling nedad til 50% stilling, får tilretteleggingstilskuddet redusert tilsvarende. Dersom dette er aktuelt må det oppgis størrelsen på tilskuddet.

Det er enighet mellom ovennevnte medarbeider og arbeidsgiver ved ovennevnte etatsjef/virksomhetsleder om at tilskuddet skal benyttes på følgende måte:

-

-

-

-

2. Sluttgodtgjøring

Når medarbeideren først tar ut AFP etter fylte 63, 64, 65 år eller senere, har vedkommende rett til følgende sluttgodtgjøring:

- Ved fylte 63 år 15 000 kr. for 100% stilling
- Ved fylte 64 år 25 000 kr. - " -
- Ved fylte 65 år opp til 67 år 35 000 kr. - " -

Denne godtgjøringen er ikke pensjonsberettiget, men regnes som skattbar inntekt.

Medarbeidere som tar ut delvis AFP-pensjon får sluttgodtgjøringen redusert tilsvarende. Sluttgodtgjøringen blir utregnet i forhold til sluttdato mellom de ovennevnte årene.

(Medarbeidere som får redusert sluttgodtgjøring grunnet delvis AFP-pensjon skal ha oppgitt sluttgodtgjøringens størrelse i denne avtalen.)

Sluttgodtgjøringen for medarbeideren i dette tilfellet fastsettes til kr.....

3. Redusert stilling

Arbeidstaker med over 50% stilling eller mer gis mulighet til å redusere stillingen forholdsmessig med inntil 20% uten avkorting av lønn.

.....innehar ved avtalens inngåelse.....% lønn. Ved uttak av dette tiltaket reduseres arbeidsplikten til.....%.

4. Ekstra ferie og bonus

Det gis mulighet til å ta ut ekstra ferieuke/r fra fylte 62 år.

Når det gjelder ferie gis det følgende muligheter til å ta ut ekstra ferie:

1 uke ved fylte 62 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 63 år

1,5 uke ved fylte 63 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 64 år

2 uker ved fylte 64 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 65 år

Valg av tiltak (kun ett valg)

1. Jeg velger å kombinere tilretteleggingstilskudd og sluttgodtgjøring

2. Jeg velger å kombinere tilretteleggingstilskudd og ferie

3. Jeg velger redusert stilling



Avtalen må første gang minst gjelde fram til medarbeideren fyller 63 år, (d.v.s. dato:). For høyere alder kan avtalen skrives fram til den dato partene blir enige om: d.v.s. dato:).

Denne avtalen er utstedt i to eksemplarer, en til hver av partene.

Storfjord,
(dato)

.....
(Arbeidsgivers signatur)

Jeg aksepterer med dette ovennevnte avtale - og er innforstått med de betingelser som er knyttet til avtalen. Dersom avtalen brytes opphører også skisserte betingelser i tilknytning til denne avtalen.

Storfjord,
(dato)

.....
(Arbeidstakers signatur)

Kopi: Personalmappe
Økonomiavdelingen

Vedlegg 2

ØKONOMI - BEREGNING AV KOSTNADER VED UTTAK AV AFP I STORFJORD KOMMUNE

Eksemplene nedenfor baserer seg ved at den ansatte tar ut 100% AFP og har ved uttakstidspunktet en årslønn på kr. 280.000,-.

AFP utgjør:	kr. 205.000,-
Nyansatt kostnader:	<u>kr. 320.000,-</u>
	<u>Kr. 525.000</u>

Kostnader over 3 år (62-64 år) ved at en ansatt tar ut AFP og kommunen må gjøre nyansettelse i stillingen: kr. 525.000 x 3= kr. 1.575.000,-.

Vedkommende tar ikke ut AFP:

Lønn + sosiale utgifter (14%): kr. 320.000 X 3= kr. 960.000,-

Kommunen sparer over 3 år: kr. 1.575.000 - kr. 960.000= kr. 615.000,-.

Kombinasjon av tilretteleggingstilskudd og sluttgodtgjøring

Lønn over 3 år Kr. 320.000,- x 3 =	kr. 960.000
Tilretteleggingstilskudd (25.000 x 3)=	kr. 75.000
Sluttgodtgjøring (15.000 + 25.000 + 35.000)=	<u>kr. 75.000</u>
	<u>Kr. 1.110.000</u>

Kommunen sparer over 3 år ved uttak av denne kombinasjonen:

Kr. 1.575.000 - kr. 1.110.000= kr. 465.000

Kombinasjon av tilretteleggingstilskudd og ferie (m/vikar):

Lønn over 3 år Kr. 320.000,- x 3 =	kr. 960.000
Tilretteleggingstilskudd (25.000 x 3)=	kr. 75.000
Lønns- og vikarutgifter:	kr. 59.150
+ $\frac{1}{2}$ bonus	<u>kr. 37.500</u>
	<u>kr. 1.131.650</u>

Kommunen sparer over 3 år ved uttak av denne kombinasjonen:

Kr. 1.575.000 - kr. 1.131.650= kr. 443.350

80% stilling - 100% lønn med vikar

Lønn 100% + 14% sosiale utgifter:

kr. 320.000

Vikarutgifter i 20% stilling:

kr. 64.000

Kr. 384.000

Kommunen sparer over 3 år med vikar:

Kr. 1.575.000 - (kr. 384.000 x 3 år) kr. 1.152.000=

kr. 423.000

Delvis uttak av AFP

AFP utgjør ved 100% uttak kr. 205.000. Ved 20% uttak er kommunens kostnad kr. 41.000,-.

AFP-kostnader kr. 41.000 + Vikar kr. 64.000 + 80% lønn 256.000= kr. 361.000

Ved 20% uttak sparer kommunen i løpet av 3 år:

kr. 1.575.000 - kr. 1.083.000 (361.000 x 3)=

kr. 492.000

Ved 50% uttak sparer kommunen i løpet av 3 år:

KAFEOPPGAVER SENIORPOLITISK DAG 18.10.05

HVA KJENNETEGNER EN GOD ARBEIDSPASS FOR SENIORER:

- Tilrettelegging
- Samarbeid
- Bli hørt
- Bli sett
- Individuelle løsninger
- Motivasjon
- Mindre jobb = samme lønn
- Fra 40/50
- Å bli tatt med på råd/anerkjennelse
- Samtale om individuelle behov
- Ressurser til oppdatering – ferdighetstrening (forebygge stress/demotivasjon)
- Økonomiske prioriteringer som del av en større sammenheng – ressurser i arb. (økonomi)
- En god ledelse som inkluderer alle
- Godt arbeidsmiljø, tilbakemeldinger, humor, ønsker å arb., trivsel, trygghet, god kommunikasjon
- Fleksible arbeidstidsordninger
- Fysisk tilrettelegging
- Åpenhet på arbeidsplassen
- Milepælsamtale
- Respekt
- Holdninger
- Humor (galgenhumor)
- Gjensidig forståelse
- Trivsel
- Gleder seg til å gå på jobb
- Gode kolleger
- HUMOR og HUFAR, galgenhumor
- Føle seg verdsatt
- Mulighet til annen type arbeid
- Veiledere (erfaringskunnskap)
- Muligheter for etterutdanning (kurs)
- Ikke stigmatisere (stakkarsliggjøre) seniorer
- Arbeids glede/jobbbrotasjon
- Samarbeid
- Nytenkning (oppgaver, ideer etc)
- ”Gode” medarbeider/milepælsamtaler

BIDRAG FRA ARBEIDSGIVER FOR AT DU SKAL OPPLEVE GOD ARBEIDSSITUASJON

- Kontinuerlig fokus på arbeidsmiljø
- Kjent/tydelig informasjon om muligheter (rettigheter) som senior
- Individuell tilrettelegging – arbeidsplass, lønnstillegg/økonomisk kompensasjon, utfordringer i arbeid/andre arbeidsmuligheter hos arbeidsgiver
- Kompetanseheving/oppdatering – få eksterne forelesere til kommunen
- Medarbeidersamtale/milepælsamtale
- Verdsette/nyttiggjøre realkompetanse/livserfaring
- Virkemidler tilpasset den enkelte
- Utfordringer – nye
- Føle seg verdsatt/sett
- Fornyelse
- Mer tid til jobben
- Individuelle løsninger
- Kortere arbeidstid
- Høyere lønn som fører til høyere pensjon
- Ekstra ferieuke
- Informasjon
- Motivering
- Etablere fleksible løsninger mht arbeidstid
- Tilrettelegging
- Kontinuerlig fokus på arbeidsmiljø
- Lengre ferie, fast lønnsutvikling
- Utfordrende arbeidsoppgaver
- Velferdsturer (Spania)
- Seniorpolitisk plan som er rutine
- Fritid/fridager
- Kortere arbeidsdager
- Ta vare på medarbeidere (hjelp)
- Oppmuntre
- Smil til verden og verden smiler tilbake
- Faglig oppdatering/orientering
- Ta ansatte på alvor/verdsette
- Stimuleringstiltak (lønn, ferie etc.)
- Utnytte kompetansen i organisasjonen
- Informasjon