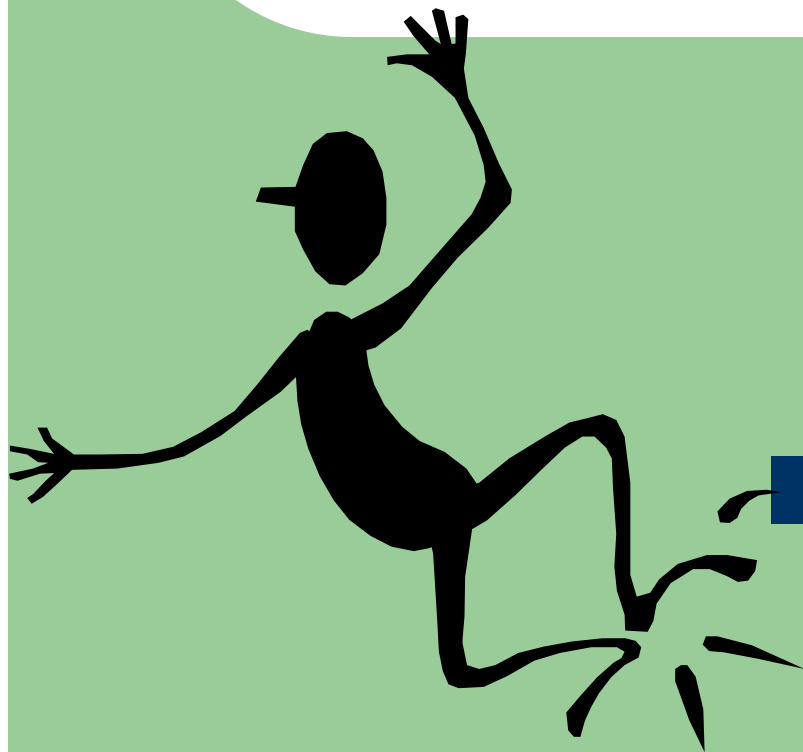


Seniorpolitikk



Workshop 8. mars



Hva er seniorpolitikk?

- Seniorpolitikk i arbeidslivet bygger på en grunnholdning om at seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som arbeidslivet trenger, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele livet.
- Seniorpolitikk er en naturlig del av en virksomhets personalpolitikk. Personalpolitikken er retningsgivende for forvaltning av menneskelige ressurser og utøvelse av ledelse. I personalpolitikken finnes flere perspektiv.
- Å se en medarbeider ut fra hvilken livsfase vedkommende er i kalles gjerne personalpolitikk med et livsfaseperspektiv. I et livsfaseperspektiv kan man blant annet ha et etableringsperspektiv, småbarnsperspektiv, midtlivsperspektiv og et seniorperspektiv. Utvikling av seniorpolitikk i virksomheten betyr at personalpolitikken inkluderer et seniorperspektiv.
- Seniorpolitikk rommer all aktivitet som har som mål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse til beste for virksomhetens formål, den enkelte og for samfunnet.

Seniorpolitikk – virker den?

Fra 28 til 10 AFP-pensjonister i KLP !

	31.12.07	31.12.08	31.12.09	31.12.10	31.12.11
85 års regelen	Ø 2 B 1	Ø 3 B 2	Ø 2	Ø 1	Ø 1 B 0
AFP 62 -64 år	Ø 9 B 4	Ø 6 B 3	Ø 4 B 1	Ø 0 B 1	Ø 1 B 3
AFP 65 – 66 år	Ø 7 B 8	Ø 5 B 7	Ø 6 B 7	Ø 9 B 4	Ø 5 B 1

Kostnader dagens ordning – anslag 2012 Bjugn

- **43 i aldersgruppa 62 til 67 år. 5 går ut og 19 kommer inn i løpet av året! – Beregnet til 320 månedsverk. Fradrag på ca 25 % fordi ansatte slutter før 67 år, tar gradert alderspensjon, blir langtidssykemeldt.**
- 240 månedsverk bonus x kr. 3465 = kr. 832 000
- 240 månedsverk fri x kr. 1490 = kr. 358 000
- Kostnad fridager beregnet ut fra vikar med årslønn 350 000. Dersom vikar tas inn i halvparten av fridagene er totalkostnaden (bonus + fridager) på **ca. 1 million.**

Kostnader dagens ordning – anslag 2012 Ørland

- **28 i aldersgruppa 62 til 67 år.** 3 går ut og 8 kommer inn i løpet av året. – Beregnet til 250 månedsverk. Fradrag på ca 25 % fordi ansatte slutter før 67 år, tar gradert alderspensjon, blir langtidssykemeldt.
- 187 månedsverk bonus x kr. 3465 = kr. 648 000
- 187 månedsverk fri x kr. 1490 = kr. 279 000
- Kostnad fridager beregnet ut fra vikar med årslønn 350 000. Dersom vikar tas inn i halvparten av fridagene er totalkostnaden (bonus + fridager) på **ca. kr. 800 000.**

Vekst Bjugn 2013 til 2015

Nettotilvekst: 62 åringer som kommer inn – 67 åringer ut

- 2013: Nettotilvekst på **14** personer dvs. **32 %** vekst i seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,3** mill.
- 2014: Nettotilvekst på **14** personer dvs. **24 %** vekst i seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,6** mill.
- 2015 Nettotilvekst på **5** personer dvs. **8 %** vekst av seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,7** mill.

Vekst Ørland 2013 til 2015

Nettotilvekst: 62 åringer som kommer inn – 67 åringer ut

- 2013: Nettotilvekst på **7** personer dvs. **25 %** vekst i seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1** mill.
- 2014: Nettotilvekst på **8** personer dvs. **23 %** vekst i seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,2** mill.
- 2015 Nettotilvekst på **8** personer dvs. **18 %** vekst av seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,4** mill.

Hva får vi igjen for kostnaden?

- Mindre pensjonsutgifter hos KLP.
- Beholder kompetanse og sparer kostnader ved nyrekruttering.
- God personalpolitikk gir godt omdømme gir bedre arbeidsmiljø gir bedre rekruttering.
- Tar samfunnsansvar og etterlever IA-avtalens intensjoner.
- Men kan vi få tilnærmet samme effekt med mindre kostnadsbruk? Tusenkronersspørsmålet; Hva er det viktigste tiltaket for at ansatte vil fortsette etter 62 år?

Verd å tenke over

- Ulikt arbeid fører til ulike behov
- Bruke seniorene som mentorer som bidrar til overføring av faglig og bedriftsspesifikk kunnskap og erfaring
- Det kan være like viktig for ansatte å bli sett, som ekstra ferie og mer lønn.
- Lønne erfarne fagfolk bedre enn yngre ledere?
Mange synes det er bittert å se de unge rase forbi lønnsmessig