



SENIORPOLITISK PLAN

FOR
ANSATTE

I

SØRFOLD KOMMUNE



Vedtak i AMU: 16.3.2006

Vedtak i Administrasjonsutvalg: 15.6.2006

Vedtak i kommunestyret: 20.6.2006

**Endelig versjon.
Sist redigert: 8. september 2006**



Innledning

Fra sommeren 2003 har Sørfold kommune vært IA-bedrift. Som IA-bedrift har kommunen forpliktet seg til tre delmål:

- Reduksjon av sykefravær
- Komme fram til en høyere alder for overgang fra yrkesaktivitet til pensjon
- Ansette og beholde flere medarbeidere med funksjonshemning.

Fram til i 2005 har en hatt fokus på sykefraværsarbeidet, og dette er nå redusert fra 10,2 % til 6,2 %, dvs. at sykefraværet er redusert med 39 % i forhold til en målsetning på 20 %. Arbeidsmiljøutvalget har nå signalisert at en skal fokusere mer på de andre delmålene, og da i første omgang på å få øket pensjonsalderen reelt. Samtidig har prosjektgruppen for omstilling bestilt en gjennomgang av kommunens pensjonsordning. For å unngå for mye dobbeltarbeid, er det etablert en arbeidsgruppe for disse gjennomgangene. Med i arbeidsgruppen var:

Jan Arne Johansen, Personalsjef
Bente Braaten, Kultursjef
Siv Johansen, Omsorgssjef
Tor Eggesvik, Utdanningsforbundet
Gunnbjørg Olufsen, Fagforbundet

Arbeidsgruppen har definert sitt oppdrag slik:

- Utarbeide forslag til Seniorpolitisk plan
- Fremme forslag til virkemidler for å hindre tidlig AFP-pensjonering
- Evaluere effekter hos kommuner som har valgt å ha sin pensjonsforsikring i andre selskaper enn KLP.

Etter behandling i Arbeidsmiljøutvalget 24. februar er det med bakgrunn i de uttalelser som framkom der, også utarbeidet mulighet for individuelle tiltak, jf. pkt. 8 og pkt. 10.

Arbeidsgruppen har hatt flere møter, og der er i tillegg til innhenting av opplysninger og data fra KLP, Seniorpolitisk Senter, andre kommuner, trygdeetaten, gjennomført spørreundersøkelse blant ansatte i kommunen i alderen 50 – 65 år.

Straumen, 31. mars 2006

Jan Arne Johansen
Personalsjef/sekretær for arbeidsgruppen

Innholdsfortegnelse:

Bakgrunn, definisjoner og målsettinger.....	4
1.1 Bakgrunn.....	5
1.2 Seniorpolitikk - hva er det?	5
Målsettinger seniorpolitikken.....	5
2.1 Hovedmål.....	5
2.2 Delmål.....	5
Bakgrunn.....	5
3.1 Eldre arbeidstakere i Sørfold kommune.....	6
3.2 Forskning/undersøkelser omkring seniorpolitikk.....	6
3.4 Individuelle forskjeller.....	7
3.5 Generell personalpolitikk.....	7
3.6 KLP-rapport om seniorpolitikk. Stor vilje – lite handlingsrom	7
3.7 Hva kan Sørfold ta med seg fra resultater av forskning?.....	7
3.8 Hva ønsker seniorene i Sørfold kommune?.....	8
Pensjonsalder og aldersgrenser.....	9
4.1Aldersgrense.....	9
4.2Særaldersgrense.....	9
4.3Pensjonsalder.....	9
4.4Avtalefestet pensjon (AFP).....	9
4.5Økonomiske forhold knyttet til eldre arbeidstakere.....	9
4.6Redusert arbeidsgiveravgift for ansatte over 62 år.....	9
4.7Finansiering av alderspensjon.....	10
4.8Finansiering av avtalefestet pensjon (AFP).....	10
4.9Ansatte med pensjonsforsikring i Statens Pensjonskasse (SPK).....	10
4.10Ansatte med pensjonsforsikring i Kommunal Landspensjonskasse (KLP).....	10
4.11Ansatte med særaldersgrense.....	10
5Avtalefestet pensjon (AFP).....	10
5.1Hvem kan ta ut AFP?.....	10
5.2Hel eller delvis AFP?.....	11
5.3Hvor stor blir AFP?.....	11
6Hva koster seniortiltak?.....	11
6.1Innledning.....	11
6.2Økonomiske kostnader ved seniortiltak.....	11
6.3Oppfølging av sykemeldte – forebygging av tidlig pensjonering.....	12
6.4 Seniorer og kompetanseoverføring.....	13
6.5 Mentorskap.....	13
6.6 Fadder og veiledningsordninger.....	13
7Verdsetting.....	13
7.1 Hvordan skal eldre arbeidstakere ha det i Sørfold kommune?.....	13
8.Individuelle ordninger.....	14
9.Tiltak i Sørfold kommune.....	15
9.1Tiltak for ansatte i Sørfold kommune som er 50 år eller eldre.....	15
9.1.1 Tilretteleggingstilskudd.....	15
9.1.2 Lønnstillegg.....	16
9.1.3 Ekstra fritid.....	16
9.1.4 Senior-/milepølsamtale.....	16
9.1.5 Muligheter for kombinasjon av arbeid og pensjon.....	17
9.1.6 Opplæring/faglig oppdatering.....	17
10.Personlige ordninger. (ref pkt. 8).....	17
11. Generelle personalpolitiske tiltak.....	18
11.1 Medarbeidersamtale.....	18
11.2 Oppfølging av sykemeldte/ansatte med redusert arbeidsevne.....	18

11.3 Påvirkning på egen arbeidssituasjon.....	18
12.Pensjonist og forberedelse til pensjonisttilværelsen.....	18
12.1 Kurs for kommende pensjonister.....	18
12.2 Aktiviteter for pensjonistene.....	18
13. Revisjon av planen.....	19

Bakgrunn, definisjoner og målsettinger.

1.1 Bakgrunn

De senere årene har begrep som livsfaseorientert personalpolitikk blitt vanlig i arbeidslivet. Bakgrunnen for dette er at arbeidstakere i ulike faser av livet gjerne har ulike behov/ønsker knyttet til arbeidssituasjonen. En del virksomheter – både offentlige og private – har vært opptatte av dette i sin personalpolitikk, og har derfor innført ordninger som er tilpasset medarbeidere i ulik alder og livsfaser. Eksempler på slike faser kan være:

- Ansatte under 25 år - gjerne uten familieforpliktelser
- Ansatte mellom 25 og 35 år - gjerne småbarnsforeldre
- Ansatte mellom 35 og 50 år – gjerne foreldre med tenåringsbarn
- Ansatte som nærmer seg eller er i siste del av yrkeskarrieren - Seniorer

Sørfold kommune har til nå ikke hatt spesielle planer eller tiltak knyttet til livsfaseorientert personalpolitikk. Ordningene i tilknytning til dette som kommunen har hatt til nå, er generelle ordninger som er fastsatt i sentralt lov- og avtaleverk.

Det er foreløpig ikke vedtatt at det skal utarbeides en samlet plan for livsfaseorientert personalpolitikk i kommunen. Kommunen som IA-bedrift må imidlertid fokusere på mål knyttet til seniorene, og disse kan like gjerne knyttes til en seniorpolitisk plan.

1.2 Seniorpolitikk - hva er det?

I denne planen er ansatte som er 50 år eller eldre definert som seniorer. Det er derfor primært tiltak for denne gruppen som er tatt med i planen.

Seniorpolitiske tiltak blir i planen definert som *tiltak for arbeidstakere over 50 år som kommer i tillegg til tiltak/ordninger som gjelder for alle ansatte i kommunen.*

Det er likevel viktig å være klar over at den seniorpolitiske planen henger nøye sammen med andre sider av kommunen sin personalpolitikk. Det hjelper lite å ha gode seniortiltak dersom de ansatte er utbrente og slutter før de blir seniorer.

Målsettinger seniorpolitikken

2.1 Hovedmål.

Seniorpolitisk plan for Sørfold kommune har følgende hovedmålsettinger:

Det skal legges til rette for at ansatte ser det mulig å fortsette i arbeidet sitt i kommunen fram til ordinær pensjonsalder.

Sørfold kommune skal ha ordninger som motiverer arbeidstakere til å fortsette i arbeidet sitt i kommunen fram til pensjonsalder.

2.2 Delmål.

Det skal legges særlig vekt på tiltak som medfører:

- Motvirker at mange ansatte benytter seg av AFP-ordningen.
- Uførepensjonering på grunn av forhold på arbeidsplassen.

Bakgrunn

3.1 Eldre arbeidstakere i Sørfold kommune

Nedenfor er det listet opp en del viktige forhold knyttet til eldre arbeidstakere i Sørfold kommune.

Gjennomsnittsalderen for ansatte i kommunen har økt de siste årene. I november 2005 var gjennomsnittsalder 46 år. Kommunen hadde da 113 ansatte som var 50 år eller eldre. For kommunen vil det av flere årsaker være viktig å ta godt vare på ansatte i denne gruppen. Eldre arbeidstakere sitter normalt inne med lang erfaring og høy kompetanse, som er vanskelig å erstatte på kort tid.

Prognoser fra sentrale styresmakter tilsier at det i årene som kommer vil bli vanskeligere å rekruttere til en del yrkesgrupper i offentlig sektor. Dette gjelder blant annet ulike omsorgsykker og tekniske yrker. Det anses derfor spesielt viktig å kunne gi seniorene innen disse yrkesgruppene tilbud som forhindrer tidlig pensjonering.

Avtalen om inkluderende arbeidsliv forplikter kommunen til å legge til rette for at eldre arbeidstakere kan fortsette i arbeidet fram til pensjonsalder.

Etter § 1 i Arbeidsmiljøloven er en av hovedmålsettingene med loven å sikre et arbeidsmiljø som gir medarbeiderne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Eldre arbeidstakere vil gjerne ha andre behov på dette området enn yngre arbeidstakere.

Mange ansatte har mulighet til å gå av med avtalefestet pensjon (AFP) når de fyller 62 år. Dette er en ordning som er avtalt mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner sentralt. Kommunen må betale en stor del av pensjonen til AFP-pensjonister. Ut fra økonomiske hensyn vil det derfor være positivt for kommunen at få ansatte benytter seg av AFP-ordningen. For lærerne medfører det i utgangspunktet ikke ekstra kostnader for kommunen når ansatte tar ut AFP.

Det koster penger å rekruttere nye ansatte til kommunen. Dersom mange går av før pensjonsalder, vil kostnadene til rekruttering øke på sikt.

3.2 Forskning/undersøkelser omkring seniorpolitikk

Det er gjort mye forskning knyttet til eldre arbeidstakere, seniorpolitikk og seniortiltak, både i Norge og utlandet. Det er vanskelig å sammenfatte resultatene av dette arbeidet, men nedenfor følger likevel noen forhold som det ofte blir pekt på.

3.3 Tre hovedfaktorer

Forsker Tove Midsundstad hevder at det er tre forhold som har betydning for om eldre arbeidstakere fortsetter i arbeidet etter at en har mulighet til å gå av:

1. Ønske/motivasjon (å ville):

Indre motivasjon (en har lyst til å fortsette i arbeidet fordi arbeidet i seg selv er interessant/utfordrende/motiverende og gir arbeidsglede).

Ytre motivasjon (en får belønning dersom en fortsetter i arbeidet, f.eks høyere lønn).

2. Mulighet (å kunne):

Om en har helse til å stå i arbeid.

Om en mestrer/føler at en mestrer arbeidsbelastningen.

Om en har/føler at en har kompetanse til å utføre arbeidet på en god måte.

3. Å få lov:

Hvor vidt arbeidsgiver (skjult eller åpent) prøver å fortsette eller kvitte seg med eldre arbeidstakere.

3.4 Individuelle forskjeller

Seniorer er ikke en ensartet gruppe. Det er store individuelle forskjeller på hva som er viktig for om en fortsetter i arbeidet eller ikke. Det er derfor viktig at eventuelle seniortiltak kan tilpasses ulike individuelle behov.

3.5 Generell personalpolitikk

Kommunens generelle personalpolitikk er viktig for ansatte i alle aldre, også eldre arbeidstakere. Generelt vil ansatte i virksomheter som kjennetegnes av forhold som nevnt nedenfor være motivert til å stå lenger i arbeid enn ansatte i andre virksomheter:

- Interessante og givende arbeidsoppgaver
- Gode muligheter for faglig oppdatering/utvikling
- Opplevelse av at en strekker til i arbeidet
- Stor påvirkning på egen arbeidssituasjon
- Involvering av de ansatte i omstillingsprosesser o.l.
- Fleksibilitet i organisasjonen m.h.t. de ansatte sine behov i ulike livsfaser.

Systematisk arbeid med arbeidsmiljø, forebygging av helseskader, og oppfølging av sykemeldte/ansatte med redusert arbeidsevne vil være viktig for å få ansatte til å trives og å fortsette i virksomheten.

3.6 KLP-rapport om seniorpolitikk. Stor vilje – lite handlingsrom

(Kilde: KLP-Avisen/KLP-Ajour nr. 1 – 2006)

En rapport fra Høyskolen i Stavanger gjort på oppdrag fra KLP viser at de aller fleste ledere i kommuner og helseforetak har en positiv holdning til seniorpolitikk. Undersøkelsen viser imidlertid at det er langt sprang fra positiv holdning til handling. - Omstillinger og nedbemanninger bidrar til mange begrensninger når arbeidet skal utføres i praksis, mener rådgiver Vibeke Os Bratlie i KLP.

KLP undersøkelsen om holdninger til alder og arbeid fra 2000 viste at ansatte i offentlig sektor som hadde opplevd omstillinger på arbeidsplassen i større grad enn andre ønsket å gå av med pensjon ved første anledning. Den nye spørreundersøkelsen blant ledere i offentlig virksomheter (kommuner, helseforetak) viser at et stort antall av disse vil bidra til å skyve ut eldre arbeidstakere, sykmeldte, og uføre ved behov for reduksjoner i tallet på ansatte.

Hovedfunnene i undersøkelsen som Høyskolen i Stavanger utførte i 2004-05 viste at:

- Halvparten av de spurte føler ikke de har gode muligheter til å tilrettelegge arbeidet for eldre arbeidstakere.
- 4/5 mener at budsjettene ikke gir rom nok for å tilrettelegge for seniorer.
- Storparten mener det ikke er nok bemanning.
- 2/3 mener det er god oppslutning blant alle ansatte for å tilrettelegge arbeidsvilkårene for eldre ansatte
- De fleste mener økende krav til omstilling er vanskelig forenelig med god personalpolitikk.

3.7 Hva kan Sørfold ta med seg fra resultater av forskning?

Forskningsresultatene tyder på at det er mange forskjellige forhold som har betydning for eldre arbeidstakere. For å nå kommunens målsettinger for seniorer, må det derfor arbeides på flere felt:

- Legge forholdene til rette for at ansatte har mer lyst til å fortsette i arbeidet i kommunen enn til å slutte.
- Legge forholdene til rette for at ansatte får reell mulighet til å fortsette i kommunen, selv om f. eks helsesituasjonen endrer seg.
- Seniorpolitikken må ta høyde for at eldre arbeidstakere har store individuelle forskjeller i ønske/behov.
- Seniorpolitikken må ta høyde for at ulike grupper av eldre arbeidstakere har ulike behov/ønske.

3.8 Hva ønsker senioren i Sørfold kommune?

For å få oversikt over tiltak de ansatte tror vil kunne medvirke til å oppnå en utsettelse av uttak av AFP, ble det i november 2005 sendt ut et spørreskjema til alle fast ansatte som i 2003 var 50 år eller eldre. Skjemaet ble sendt ut til 93 personer. 48 svarte på skjemaet, dvs. en svarprosent på 52. Nedenfor følger en oversikt over de innkomne svarene:

Hvilke tiltak tror du vil kunne medvirke til at du fortsetter i arbeidet ditt i kommunen etter at du fyller 62 år? (Talt i prosent)			
Tiltak	Totalt	Lærere	Andre stillingsgrupper enn lærere
Lønnstillegg eller bonus	60 %	60 %	61 %
Endrete/lettere arbeidsoppgaver	72 %	70 %	74 %
Overgang til anna type stilling	30 %	30 %	29 %
Redusert arbeidstid	76 %	90 %	81 %
Ekstra ferie/fridager	93 %	90 %	92 %
Økt øk. ressurser til avdeling	59 %	40 %	64 %
Betre oppfølging av sykemelde	48 %	30 %	50 %
Seniorsamtale for ansatte	57 %	60 %	53 %
Antall personer som har svart	48	12	36

Er det, slik du ser det i dag, aktuelt for deg å nytte deg av ordningen med avtalefestet pensjon (AFP)? (Tall i prosent)			
	Totalt	Lærere	Andre stillingsgrupper enn lærere
Ja	77 %	60 %	83 %
Veit ikke eller Nei	23 %	40 %	17 %
Antall personer som har svart	48	12	36

De tiltakene flest har tro på vil få de til å fortsette i arbeidet etter at de fyller 62 år er:

- Ekstra ferie/fridager
- Redusert arbeidstid
- Endrede/lettere arbeidsoppgaver

Det er forskjell på svarene til lærere og andre ansatte. Mens lærerne i størst grad ønsker seg redusert arbeidstid, er lønnstillegg/bonus viktigere for andre ansatte.

Undersøkelsen tyder også på at mange vurderer å ta ut AFP, og at det i alle fall er svært få som helt sikkert ikke vil ta ut AFP. Eventuelle seniortiltak vil derfor trolig få stor betydning for hvor mange som tar ut AFP i årene som kommer.

Pensjonsalder og aldersgrenser

4.1 Aldersgrense

Aldersgrensa er den alder der den ansatte senest må gå av med alderspensjon. Den generelle aldersgrensa for kommunalt ansatte er 70 år.

4.2 Særaldersgrense

For en del stillinger er det fastsatt såkalt særaldersgrense, 65 eller 60 år. Aldersgrensen for ansatte i slike stillinger er lavere enn den generelle aldersgrensa i kommunen. Ansatte i stillinger med særaldersgrense kan i tillegg gå av med alderspensjon inntil 3 år før særaldersgrensen, forutsatt at summen av alder og medlemstid i pensjonsordningen er minst 85 år.

Eksepler på stillinger i kommunen med særaldersgrense er:

Administrasjonssjef /rådmann(65 år)
Avdelingssykepleier (65 år)
Ledende helsesøster (65 år)
Kommunefysioterapeut (65 år)
Assisterende avdelingssykepleier (65 år)
Hjemmehjelp (65 år)
Jordmor (65 år)
Hjelpepleier (65 år)
Renholder (65 år)
Sykepleier (65 år)
Spesialsykepleier (65 år)
Spesialhjelpepleier (65 år)

4.3 Pensjonsalder

Pensjonsalder er den alder der den ansatte har rett til å gå av med alderspensjon, men ingen plikt. Alderspensjon kan alltid tas ut ved fylte 67 år.

4.4 Avtalefestet pensjon (AFP)

AFP kan tas ut ved fylte 62 år. Det kan tas ut enten hel eller delvis AFP. Det er fastsatt en del krav som må være oppfylt for at en ansatt skal ha anledning til å ta ut AFP, dvs. at ikke alle ansatte har rett til slik pensjon.

4.5 Økonomiske forhold knyttet til eldre arbeidstakere

Det er ulike økonomiske forhold som er av interesse i samband med seniorpolitikk. Nedenfor følger en oversikt.

4.6 Redusert arbeidsgiveravgift for ansatte over 62 år

I 2002 ble det innført redusert arbeidsgiveravgift for ansatte over 62 år. Arbeidsgiveravgifta for denne gruppen er 4 prosentpoeng lavere enn den ordinære, dvs. at avgifta for ansatte over 62 år i Sørfold kommune pr. i dag er på 10,1 %. For en ansatt i 100 % stilling med årslønn på 250.000 kroner vil kommunen gjennom dette spare ca. kr. 11.000 pr. år i arbeidsgiveravgift. For Sørfold kommune sitt vedkommende utgjør reduksjonen for 2004 en innsparing i arbeidsgiveravgift på ca. kr. 40.000. Denne summen vil øke i årene som kommer, og vil i 2007 kunne komme opp i ca. kr. 200.000.

Tallet for 2007 må bare sees på som et overslag, fordi den reelle innsparingen blant annet vil kunne bli mindre dersom en eller flere ansatte over 62 år går av med pensjon før de fyller 67 år. Det er videre viktig å være klar over at dette ikke er midler som er disponible i Sørfold i

dag, dvs. at kommunen allerede budsjetterer med redusert arbeidsgiveravgift for ansatte over 62 år.

Da redusert arbeidsgiveravgift for ansatte over 62 år ble innført i 2002, var dette ment å skulle stimulere arbeidsgivere til å ha eldre ansatte i arbeid. Det er likevel ikke gitt sentrale føringer om at midlene som blir innspart skal brukes til seniortiltak.

4.7 Finansiering av alderspensjon

Alderspensjon blir finansiert delvis gjennom folketrygda og delvis gjennom innbetaling av premie til pensjonsforsikringsselskapa. Kommunen får i utgangspunktet ikke noe tilleggsregning for ansatte i stillinger med særaldersgrense som velger å gå av før aldersgrensa på den såkalte 85-årsregelen.

4.8 Finansiering av avtalefestet pensjon (AFP)

Finansieringen av avtalefestet pensjon er forskjellig for ulike grupper av ansatte i kommunen.

4.9 Ansatte med pensjonsforsikring i Statens Pensjonskasse (SPK)

Pedagogisk personale i skoleverket har pensjonsforsikring i Statens Pensjonskasse. Utgifter til avtalefestet pensjon er inkludert i pensjonspremien som blir innbetalt av arbeidsgiver og arbeidstaker. Dvs. at det ikke er tilleggsutgifter for kommunen om en lærer tar ut AFP. Til gjengjelder blir det innbetalt høyere pensjonspremie for denne gruppen enn for andre ansatte i kommunen.

4.10 Ansatte med pensjonsforsikring i Kommunal Landspensjonskasse (KLP)

Øvrige ansatte i kommunen har pensjonsforsikring i KLP. For denne gruppen vil kommunen pr. i dag måtte betale 50 % av utgiftene til ansatte mellom 62 og 65 år som tar ut AFP. Dersom en ansatt mellom 62 og 65 år årlig får utbetalt kr. 200000 i AFP, vil kommunen sin kostnad pr. år være kr. 100.000.

Utgifter til AFP for ansatte mellom 65 og 67 år med pensjonsforsikring i KLP blir dekket av pensjonspremien.

4.11 Ansatte med særaldersgrense

For en del stillingsgrupper er det fastsatt særaldersgrenser. Ansatte i stillinger med særaldersgrense har også anledning til å nytte seg av AFP-ordningen, på bestemte vilkår. Dersom en ansatt i stilling med særaldersgrense tar ut AFP, vil kostnaden for kommunen bli som for andre som tar ut AFP. Dersom en ansatt med særaldersgrense går av på 85-årsregelen, vil pensjonen bli betalt av pensjonsselskapet.

5 Avtalefestet pensjon (AFP)

5.1 Hvem kan ta ut AFP?

Det er fastsatt en del krav som må være oppfylt før en ansatt har rett til å ta ut AFP. Nedenfor følger oversikt over de mest sentrale vilkårene.

Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet.

Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende ansatt i minst 20 % stilling de siste 3 årene, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis er større enn grunnbeløpet i folketrygda (*pr. 1.1.2006: kr. xxxxxx*).

Arbeidstakeren må ha fylt 62 år, og må gå av med minst 10 % av full stilling (kommunal tariffavtale)

minst 20 % av full stilling (statlig tariffavtale)

Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygda i perioden fra og med det året vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.

Arbeidstakeren må i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygden sitt grunnbeløp.

5.2 Hel eller delvis AFP?

Arbeidstakere kan ta ut hel eller delvis AFP, dersom de oppfyller vilkårene som er satt for de ulike alternativene for AFP.

For arbeidstakere pensjonsforsikret i KLP kan det fritt avtales delvis pensjon fra – 100 %.

Arbeidstakere i full stilling pensjonsforsikret i SPK, kan ta ut hel AFP, eller delvis AFP med 20 % eller 40 % av hel pensjon.

Deltidstilsatte arbeidstakere ansatt med forsikring i SPK, med stillingsprosent på 60 % eller mer, kan ta ut delvis AFP med inntil 40 %. Dvs. at det er et vilkår at den resterende stillingen utgjør minst 60 % av full stilling.

5.3 Hvor stor blir AFP?

AFP består av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg (folketrygden) og et AFP-tillegg som utgjør kr. 20.400 pr. år. Pensjonen kan ikke overstige 70 % av den pensjonsgivende årsinntekt arbeidstakeren hadde ved fratreden.

Fra fylte 65 år blir pensjonen beregnet slik at arbeidstakeren har rett til å få utbetalt høyeste beløp av pensjon utregnet etter regler for AFP eller ordinær alderspensjon.

Det er til dels kompliserte regler for utregning av pensjon, og disse vil derfor ikke bli gått nærmere inn på her.

6 Hva koster seniortiltak?

6.1 Innledning

Det finns mange ulike ordninger/tiltak som kan komme i kategorien seniortiltak. Noen vil medføre økonomiske utgifter for kommunen, andre ikke. Samlet sett vil det uansett være økonomisk gunstig for kommunen å innføre også seniortiltak som koster penger, fordi dette vil kunne gi økonomisk innsparing på andre område.

En god seniorpolitikk vil selvsagt også kunne ha andre positive effekter enn rent økonomiske. Disse effektene kan være vel så viktige som de økonomiske. Eksempler på slike effekter kan være økt trivsel, lavere sykefravær, og bevaring av høyt faglig nivå på tjenester. Det er derfor viktig at det ikke ensidig blir fokusert på de økonomiske konsekvensene av seniorpolitikk/seniortiltak.

6.2 Økonomiske kostnader ved seniortiltak

Spørreskjemaundersøkelsen som er gjennomført for ansatte over 50 år i Sørfold kommune tyder på at minst 70 % av de som har svart vurderer å ta ut AFP. Dersom flertallet av disse virkelig tar ut AFP, vil dette føre til betydelige utgifter for kommunen..

Ca. 60 % av de som har svart i spørreundersøkelsen tror at følgende tiltak kan bidra til at de vil fortsette i arbeidet i kommunen etter at de fyller 62 år:

- Ekstra ferie/fridager
- Redusert arbeidstid
- Endrede/lettere arbeidsoppgaver

Dersom kommunen ønsker å stimulere til at ansatte ikke tar ut AFP, vil det derfor være viktig å innføre slike tiltak. Det er også viktig å se på de økonomiske forholdene knyttet til tiltakene. Generelt vil det være økonomisk gunstig for kommunen å innføre slike tiltak dersom:

- Mange ansatte over 62 år tar ut AFP dersom det ikke blir innført tiltak
- Tiltakene som blir innført fører til at ansatte som ellers ville tatt ut AFP velger å fortsette i arbeidet etter at de fyller 62 år.

Dersom få eller ingen ansatte uansett tar ut AFP, vil det i utgangspunktet ikke være økonomisk gunstig å innføre ordning med lønnstillegg til seniorer. Årsaken til dette er at kommunen da vil betale ut lønnstillegg til ansatte som uansett ville ha fortsette i arbeidet sitt i kommunen etter at de fyller 62 år.

6.3 Oppfølging av sykemeldte – forebygging av tidlig pensjonering.

Oppfølging av sykmeldte uansett alder er en viktig del av IA-avtalen. Ut fra en tese om at risikoen for uførhet øker med økende alder, og derved større sannsynlighet for å bli uføretrygdet enn yngre ansatte, bør det vurderes om sykemeldte seniorer skal følges opp særskilt.

Vanlig forløp er at langtidssykemeldte etter hvert går over på uførepensjon. Med andre ord er det en viss fare for at en langtidssykemelding er første steg mot utstøting fra arbeidslivet. Forebyggende tiltak i forhold til sykemeldte vil dermed kunne ha effekt i forhold til å unngå uførepensjonering.

Mulige tiltak:

Det finnes to viktige fellesnevnerer for alle slike tiltak: **inkludering** og **godt arbeidsmiljø**.

Et godt og inkluderende arbeidsmiljø med interessante arbeidsoppgaver som man mestrer, har som følge at man gleder seg til å gå på jobben, og terskelen for sykemelding blir høyere. Det betyr mye å bli regnet med, å føle at man blir tenkt på og inkludert.

Motsatt er sannsynligvis isolering og manglende tilbakemelding på jobbutførelse, tilbakevendende momenter i tilfeller hvor ansatte går ut i langtidssykemelding på grunn av utbrenthet.

Motet og troen på egen kompetanse svinner fort hen når man går lenge sykemeldt.

Omsorg(oppmerksomhet) fra leders side kan være avgjørende for om man klarer å komme tilbake i arbeid. Som senior føler man kanskje at man uansett sakter akterut i forhold til yngre kolleger, og lang tids sykefravær kan forsterke dette og svekke tilhørigheten til jobben og arbeidslivet.

Å inkludere sykemeldte innebærer bl.a.:

- Informasjon som sendes til ansatte, sendes også til sykemeldte. Mange har privat PC og E-postadresse. Fordelen med denne måten å bli kontaktet på, er at man selv kan styre hva man skal ta inn.
- Sykemeldte blir invitert til jobbsosiale sammenkomster, som bursdagskaffe, personalfester, turer og hva som måtte være av slik tiltak.
- Nærmeste leder og kolleger holder kontakten med den sykmeldte.

Som tidligere nevnt er det viktig at ledere har følere ute for å fange opp problemer som senere kan føre til sykemeldinger. Dette gjelder ikke bare bedriftsinterne arbeidsmiljøforhold, men også om forhold knyttet til den enkelte arbeidstaker. Her vil medarbeidersamtaler være et viktig verktøy, både for å avdekke og bearbeide eventuelle problemer.

Et godt arbeidsmiljø anses som det viktigste forebyggende virkemiddelet. Vektlegging av trivsel for den enkelte ansatte, herunder muligheter for videreutvikling av kompetanse, står sentralt. Videre må den enkelte ansatte føle seg verdsatt.

I tillegg bør ledere være bevisst på å vise omsorg og gi tilbakemelding, og å fange opp tidlige signaler på slitasje.

6.4 Seniorer og kompetanseoverføring

(Kilde: Åsmund Lunde, Tiden Norsk Forlag)

Seniorene representerer erfaringer fra et langt yrkesliv, og har derfor kompetanse som yngre ennå ikke har tilegnet seg. For mange arbeidsplasser kan seniorer være den eneste yrkesutøver som utfører enkelte arbeidsoperasjoner. Når disse slutter, vil denne kompetansen gå tapt. Det er viktig og kanskje helt nødvendig å ha en overgangsfase i slutten av senioren yrkesaktive liv, hvor den som fratrer overfører kompetanse til den som skal ta over arbeidsoppgavene.

Seniorennes fratreden fra yrkeslivet bør dermed planlegges og forberedes. Det bør tidlig avklares hvem som skal overta arbeidsoppgaver og ressurser slik at kompetanseoverføringen kan finne sted. En planlagt fratreden vil også medvirke til at seniorenne føler seg verdsatt som ressurs i organisasjonen.

Overføring av kompetanse kan organiseres som mentor, fadder og veiledningsordninger.

6.5 Mentorskap.

Mentorskap er ordning der en erfaren medarbeider eller leder i en lengre periode fungerer som rådgiver og samtalepartner (mentor) for en mindre erfaren (adept).

Med en mentorordning kan kommunen få utnyttet den solide erfaringen seniorer ofte besitter, på en måte som overfører verdifull kunnskap til medarbeidere med kortere erfaring.

Mentorordning kan derfor være både en del av seniorpolitikken, og en del av generell personal- og lederutvikling.

Det er et stort pluss ved gode mentorordninger at de på en god måte synliggjør seniorennes sterke sider, skaper kommunikasjon mellom generasjonene og dermed kontinuitet i virksomheten, og gjennom dette å påvirke synet på og holdning til eldre medarbeidere.

6.6 Fadder og veiledningsordninger.

Fadder- og veiledningsordninger er beslektet med mentorskap. Hensikten er også her å få til en kunnskaps- og erfaringsoverføring fra eldre til yngre.

Det er grunn til å tro at kommunen på dette området har en stor ressurs blant sine seniorer som blir lite utnyttet.

7 Verdsetting.

7.1 Hvordan skal eldre arbeidstakere ha det i Sørfold kommune?

Et viktig moment for at seniorer skal stå i arbeid fram til normal pensjonsalder, er at de føler seg verdsatt. Da må disse medarbeiderne oppleve seg som en viktig ressurs på arbeidsplassen. I dette ligger at det må være likestilling mellom yngre og eldre på arbeidsplassen med hensyn til å ha medvirkning på:

- egen arbeidssituasjon/egne arbeidsoppgaver
- planlegging/organisering av arbeidet
- utviklings-/omstillingsarbeid
- deltakelse i kurs og andre tiltak for faglig utvikling, kurs og annen opplæring

Det skal tas hensyn til, og være aksept for at eldre arbeidstakere kan ha behov for noe tilrettelegging av arbeidsoppgaver/arbeidssituasjonen, f. eks. på grunn av fysisk slitasje. I opplæringsammenheng er det særlig viktig at eldre ikke ekskluderes mht. til opplæring som iverksettes knyttet til ny teknologi.

Et viktig element i verdsettingen er at seniorenne blir sett og hørt av sin leder. Medarbeidersamtale vinklet som milepælsamtale kan være et godt middel, både for leder og medarbeider i så måte.

8. Individuelle ordninger.

Arbeidsgruppen har fortolket sitt mandat slik at en skulle foreslå generelle tiltak som om ikke alle, så i alle fall de fleste seniorer i kommunal stilling kan benytte seg av. I drøftinger, først i ledermøtet den 15. februar 2006, og deretter i Arbeidsmiljøutvalget den 22. februar 2006, ble det fremmet ønske om å få fram en ordning som i spesielle tilfeller gjør det mulig for seniorer å få redusert arbeidstid uten reduksjon av lønn. Det ble henvist til ordning innført i Beiarn kommune.

Etter kontakt med Dagfinn Mathisen i Beiarn kommune blir det opplyst at en der ennå ikke har noen seniorpolitisk plan, men at de i lønnspolitisk plan (som ennå ikke er vedtatt), har et forslag om at ansatte 60 år eller eldre, etter en individuell vurdering kan få redusert arbeidstid ned til 70% stilling, og samtidig beholde sin opprinnelige lønn. I tillegg må det ligge til rette for slik ordning på arbeidsplassen.

Dersom lignende bestemmelse innføres i Sørfold kommune, må den også her ha sin basis kriterier knyttet til den enkelte arbeidstaker og til den enkelte arbeidsplass og stilling.

Følgende kriterier bør legges inn i slik vurdering:

For den ansatte:

Helsemessige og vektige sosiale og velferdsmessige årsaker. Helseforhold må ved tvil dokumenteres.

For arbeidsplassen:

Det må være mulig å organisere arbeidsoppgaver lagt til stillingen slik at vedkommende reelt får oppgaver tilsvarende ny stillingstørrelse, uten at dette får negative konsekvenser for den løpende drift. Vurdering av arbeidstidsordning i redusert stillingsstørrelse må også foreligge.

For kommunen:

Ordningen må fungere slik at den ikke medfører merkostnader ut over det stillingsreduksjon ville ha kostet dersom lønna hadde blitt redusert tilsvarende.

Tungtveiende er også muligheten til å beholde kompetanse og overføring av kompetanse.

Hvem skal ordningen gjelde for?

Målgrupper for ordningen:

- Seniorer ned til 58 år, som har en restarbeidsevne som gjør at vedkommende vil ha problem med å få uførepensjon etter folketrygdens kriterier.
- Seniorer fra 62 år, hvor alternativet er hel AFP eller uttak av alderspensjon etter særaldersgrense etter 85-årsregelen)

Hvem ordningen ikke omfatter.

Ordningen kan ikke gjøres gjeldende for ansatte i lederstillinger. (Nærmere definisjon av disse stillingene foretas av Administrasjonsutvalget) Den vil heller ikke være gjennomførbar for deltidsansatte som har stilling på 70% eller lavere.

Saksbehandling og avgjørelsesmyndighet.

Saksgangen følger vanlige rutiner, hvor saken utredes på avdelings- eller etatsnivå. Attføringsutvalget bør uttale seg i denne typen saker, og i alle fall når den det gjelder er under 62 år og situasjonen har elementer av arbeidshelse i seg. Ansettelsesutvalget treffer vedtak for ett år (12 måneder) ad gangen for ansatte under 62 år. For de som er 62 eller eldre kan det treffes vedtak gjeldende fram til ordinær pensjonsalder.

9. Tiltak i Sørfold kommune

Det går innledningsvis fram i at seniorpolitiske tiltak i denne planen er definert som *tiltak for arbeidstakere over 50 år som kommer i tillegg til tiltak/ordninger som gjelder for alle ansatte i kommunen*. I dette avsnittet er det i tillegg, tatt med en oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil være viktige for å oppnå kommunens mål for seniorpolitikk.

9.1 Tiltak for ansatte i Sørfold kommune som er 50 år eller eldre

Nedenfor følger oversikt over tiltak som blir innført i Sørfold kommune med virkning fra 1.7.2006. Tiltakene gjelder for alle kategorier av fast ansatte. Tiltakene gjelder ikke for midlertidig ansatte.

9.1.1 Tilretteleggingstilskudd

Arbeidstaker som ikke tar ut AFP ved fylte 62 år, eller som bare tar ut delvis AFP, har rett til å få tilrettelagt arbeidssituasjon/arbeidsvilkår innenfor 7% av brutto grunnlønn. Denne summen gjelder for ansatte i full stilling. Ansatte i deltidsstilling får tilskuddet redusert tilsvarende. Ansatte som tar ut delvis AFP får også tilskuddet redusert tilsvarende. Tilskuddsordningen gjelder fra den 1. i måneden etter at den ansatte fyller 62 år.

Arbeidstaker og arbeidsgiver skal sammen komme fram til hva tilretteleggingstilskuddet skal brukes til. Det skal inngås skriftlig avtale, der arbeidstakeren forplikter seg til ikke å ta ut AFP fram til en fastsatt dato, og der det framgår hvilke tilretteleggingstiltak som skal gjennomføres

Eksempel på bruk av tilretteleggingstilskuddet kan være:

- Ta inn ekstrahjelp på arbeidsplassen.
- Ekstra fridager/velferdspermisjon med lønn.
- Færre helgevakter
- Reduserte arbeidsoppgaver (f. eks. redusert renholdsareal)
- Redusert arbeidstid
- Kjøp av tekniske hjelpemidler på arbeidsplassen
- Opplæring/kurs for den ansatte
- Jobbsosiale arrangementer

Det blir i utgangspunktet ikke satt begrensninger i hva tilskuddet kan nyttes til, med unntak av:

- Tilskuddet kan ikke utbetales i penger til arbeidstakeren
- Tilskuddet kan ikke brukes til tiltak som ikke kan relateres til arbeidssituasjonen/arbeidsplassen (f. eks. sydentur, hushjelp, etc.)

Det blir også satt som et vilkår at tiltakene som avtales rent praktisk må være mulig å gjennomføre, uten store vansker for arbeidsgiver. Dersom partene ikke kommer til enighet om hva tilskuddet skal brukes til, vil arbeidsgivers styringsrett gjelde.

9.1.2 Lønnstillegg

Ansatte som fortsetter i stillingen etter at de fyller 62 år, har rett på et tillegg i årslønn (lønnstillegg). Lønnstillegg blir i denne sammenhengen definert som lønn ut over det den ansatte har etter reglene i hovedtariffavtalen, og ut over tillegg som blir gitt i lokale forhandlinger. Lønnstillegget skal legges inn i lønssystemet med egen lønnskode. Lønnstillegget øker jo lenger den ansatte står i stillinga, fram til en fyller 65 år. Lønnstillegget inngår i pensjonsgrunnlaget til den ansatte. Retten til lønnstillegg gjelder fra og med den 1. i måneden etter at den ansatt fyller 62 år. Tilsvarende blir lønnstillegget å økt fra og med den 1. i måneden etter at den ansatte fyller 63, 64 og 65 år.

Alternativ til lønnstillegg er ekstra fritid – se pkt. 9.1.3

Ordningen er som følger:

Tillegg i årslønn for ansatte mellom 62 og 63 år:

3,5% av lønnsgrunnlag (se ovenfor)

Tillegg i årslønn for ansatte mellom 63 og 64 år:

5,25% av lønnsgrunnlag (se ovenfor)

Tillegg i årslønn for ansatte mellom 64 og 65 år:

7,0% av lønnsgrunnlag (se ovenfor)

Tillegget regnes ut på grunnlag av stillingsprosent

Eksempel		
Ola er ansatt i 100 % stilling. Årslønn på 260.000 kroner. Fyller 62 år 28.12.2006. Han tar ikke ut AFP, men fortsetter i stillinga si fram til han går av med alderspensjon når han fyller 67 år. Han vil etter reglene i seniorpolitisk plan ha rett på følgende lønnstillegg:		
Periode	Lønnstillegg	Samla årslønn
1.1.2006 - 31.12.2006 – Ola er 62 år	9100	269100
1.1.2007 – 31.12.2007 – Ola er 63 år	13650	273650
1.1.2008 – 31.12.2008 – Ola er 64 år	18200	278200
1.1.2009 – 31.12.2009 – Ola er 65 år	18200	278200
1.1.2010- 31.12.2011 – Ola er 66 år	18200	278200
Samlet lønnstillegg 62 – 65 år:	40.950	278200
Samlet lønnstillegg 62 –67 år	77350	278200

9.1.3 Ekstra fritid.

Som alternativ til lønnstillegg etter pkt. 7.1.2 kan det avtales at arbeidstakeren kan ta ut lønnstillegget som ekstra fritid uten trekk i lønn. I slik sammenheng regnes kr. 9100,00 som 8 arbeidsdager/arbeidsøkter pr. år. Kr. 13650 som 12 arbeidsdager/arbeidsøkter pr. år og kr. 18200 som 16 arbeidsdager/arbeidsøkter pr. år. Velger arbeidstakeren fritid i stedet for tilleggslønn, må dette aksepteres av arbeidsgiver på grunnlag av arbeidstidsordning, arbeidsmengde og oppgaveløsning. Ved uttak av ekstra fritid må dette være i forhold til et gjennomsnitt av de arbeidsoppgaver som er lagt til arbeidstakerens stilling.

For begge ordningene gjelder at det må inngås avtale på forhånd, og at avtalen er bindende for ett år ad gangen.

9.1.4 Senior-/milepælsamtale

Alle fast ansatte skal få tilbud om senior-/milepælsamtale det kalenderåret de fyller 55 år. Nærmeste overordnede i kommunen er ansvarlig for å sende invitasjon til samtalen. Den ansatte avgjør selv om han/hun ønsker senior-/milepælsamtale, dvs. at ingen ansatte skal pålegges slik samtale.

Dette er en formell samtale mellom arbeidstaker og nærmeste overordnede, der det blir lagt spesielt vekt på å diskutere arbeidstakeren sine planer/behov/ønsker for årene fram til

pensjonsalder. Samtalen kan enten gjennomføres som en del av den ordinære medarbeidersamtalen, eller som separat samtale.

I forbindelse med samtalen skal den ansatte også få tilbud om orientering/gjennomgang av pensjonsrettigheter og kommunen sine tiltak/ordninger for eldre arbeidstakere. Orientering om kommunens tiltak/ordninger kan gis av enhetsleder eller personalkontoret. For orientering om rettigheter knyttet til alderspensjon eller AFP, vil det normalt være behov for at den ansatte tar kontakt med det aktuelle pensjonsforsikringsselskapet.

Ved behov (dvs. dersom den ansatte ber om det og/eller arbeidsgiver mener det er behov for det) kan det også gjennomføres senior-/milepælsamtale det kalenderåret den ansatte fyller 60 år.

Ansatte som fylte 55 år før 2006, skal få tilbud om seniorsamtale senest innen utgangen av 2006.

9.1.5 Muligheter for kombinasjon av arbeid og pensjon

Sørfold kommune skal legge til rette for at eldre arbeidstakere som ønsker det får mulighet til å kombinere arbeid og pensjon. Dette gjelder f. eks ansatte som ønsker å ta ut delvis AFP.

9.1.6 Opplæring/faglig oppdatering

Eldre ansatte skal vurderes på lik linje med andre ansatte når det gjeld tilbud om faglig oppdatering og deltaking på kurs/opplæring.

10. Personlige ordninger. (ref pkt. 8)

I spesielle tilfeller hvor kommunen ser det som hensiktsmessig kan det inngås avtale med seniorer om redusert arbeidstid ned til 70% stilling uten avkortning av lønn.

Følgende forhold må foreligge:

- Medarbeideren må ha vektige helsemessige, sosiale og velferdsmessige behov for redusert arbeidstid.
- På arbeidsplassen må det være mulig å organisere oppgaver lagt til stillingen slik at medarbeideren reelt får oppgaver i samsvar med ny stillingsstørrelse. Arbeidstiden i ny stillingsstørrelse må være funksjonell.
- Merknader må ikke overstige det stillingsreduksjonen ville ha gitt i besparelse dersom lønna hadde blitt redusert tilsvarende. Det må foreligge en reell mulighet for å beholde spesiell kompetanse og mulighet for kompetanseoverføring.

Ordningen omfatter seniormedarbeidere i alder fra 58 til 62 år, som har en restarbeidsevne som ikke er stor nok til å utløse hel eller delvis uførepensjon.

Ordningen kan også omfatte seniorer i alder fra 62 år, hvor alternativet er uttak av hel AFP eller alderspensjon etter særaldersgrense etter 85-årsregelen.

Ordningen gjøres ikke gjeldende for ansatte i lederstillinger. (Nærmere definisjon av disse stillingene foretas av Administrasjonsutvalget) Den vil heller ikke være gjennomførbar for deltidsansatte som har stilling på 70% eller lavere.

Saksbehandlingen følger vanlige rutiner, hvor saken utredes på avdelings- eller etatsnivå.

Attføringsutvalget bør uttale seg i denne typen saker, og i alle fall når den det gjelder er under 62 år og situasjonen har elementer av arbeidshelse i seg. Ansettelsesutvalget treffer vedtak for ett år (12 måneder) ad gangen for ansatte under 62 år. For de som er 62 eller eldre kan det treffes vedtak gjeldende fram til ordinær pensjonsalder.

11. Generelle personalpolitiske tiltak

Nedenfor følger oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil være viktige for å oppnå kommunen sine målsettinger for seniorpolitikk.

11.1 Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtalen er viktig både for unge og eldre arbeidstakere, fordi dette er en arena der det er anledning til å diskutere den ansattes ønsker/behov knyttet til arbeidet i kommunen. Samtalen kan blant annet brukes til å kartlegge den ansatte sine ønsker/behov knyttet til arbeidet i kommunen i de kommende årene. Regler om medarbeidersamtale tas inn i internkontrollhandboka 20.

11.2 Oppfølging av sykemeldte/ansatte med redusert arbeidsevne

Det er allerede i dag gode skriftlige rutiner for dette i kommunen, men det må likevel arbeides kontinuerlig for at denne gruppen av ansatte skal få nødvendig oppfølging fra arbeidsgiver.

Formålet med dette arbeidet er at arbeidsgiver gjennom tett oppfølging/nær kontakt med den ansatte kan få informasjon om den ansattes ønsker/behov med hensyn til arbeidssituasjonen, og sammen med den ansatte planlegge eventuelle nødvendige tiltak for at han/hun skal kunne komme tilbake i arbeid, og klare å fortsette i arbeidet. Tiltakene anses som sentrale i forhold til å forhindre tidlig uførepensjonering.

11.3 Påvirkning på egen arbeidssituasjon

Det skal arbeides for at ansatte i Sørfold kommune har mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. Dette skal blant annet skje ved at ansatte er med på å definere arbeidsoppgavene sine og måten oppgavene skal utføres på. Videre skal de ansatte tas med på råd ved endringer i arbeidsoppgaver, innføring av nye arbeidsoppgaver og organisering av arbeidet.

12. Pensjonist og forberedelse til pensjonisttilværelsen.

12.1 Kurs for kommende pensjonister.

Det avsettes årlig egne midler til kurs og informasjons tiltak overfor arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalder. Kurs og informasjon tilbys ansatte fra de fylles 60 år, eventuelt tidligere for ansatte som har særaldersgrense som gjør det mulig å fratruke før 62 år:

Det skal bl.a. informeres om

- Muligheter til å utsette pensjoneringstidspunkt.
- Pensjonsrettigheter og skattespørsmål mv.
- Aktiv eller passiv pensjonisttilværelser.

Spesifikke temaer og organisering av tiltaket tas inn i kommunens opplæringsplan – gjennomføringsdel.

12.2 Aktiviteter for pensjonistene.

Kommunen tar initiativ til, og legger til rette for at det opprettes pensjonistforening eller pensjonistlag for pensjonerte tidligere ansatte. Formålet med dette er å bidra til sosiale aktiviteter og at pensjonisten skal kunne opprettholde sosiale relasjoner til tidligere kollegaer. Del av dette konseptet skal også ivareta forbindelsen mellom tidligere ansatte og kommunen. Om mulig kan en pensjonistforening være bidragsyter i kurs og informasjonstiltakene nevnt under pkt. 9.1.

13. Revisjon av planen

Planen skal revideres minst annet hvert år, første gang senest 1.1.2008.

Kilder og vedlegg:

1. Senter for seniorpolitikk: Faktaark om seniorpolitikk – Vedlegg.
2. KLP Forsikring: Aldersfordeling i Sørfold kommune pr. 1.1.2003. – Vedlegg. (lærere ikke medtatt.)
3. KLP Forsikring: Oppsummering av kombinasjon inntekt og pensjon - Vedlegg.
4. KLP Forsikring: Regneeksempler på kommunens kostnader ved AFP - Vedlegg.
5. Econ analyse: Er seniorer god butikk? - Vedlegg.
6. Aldersfordeling blant ansatte i Sørfold kommune pr. 31.12.2005 - Vedlegg.
7. Oversikt over mulige AFP-pensjonister i Sørfold kommune fram til 2014 - Vedlegg.
8. Resultat fra spørreundersøkelse blant seniorer i kommunen
9. KLP forsikring: Eldre arbeidstakere i kommunesektoren. Samlerapport med temaene:
 - Eldre arbeidstakere som utfordring og ressurs – Utviklingen av førtidspensjon og arbeidsuførhet i kommunesektoren
 - Holdninger til arbeid og alder i kommunesektoren – Muligheter til å motvirke tidlig yrkesavgang.

De to siste kildehenvisningene er ikke vedlagt da dokumentmassen er svært omfattende. Dokumentene kan utleveres ved henvendelse til personalkontoret.