

Senior i Bodø kommune



AFP (Avtalefestet pensjon)

AFP historikk i offentlig sektor.

- 1988 fra 66 år
- 1994 fra 64 år
- 1997 fra 63 år
- 1998 fra 62 år

- Seniorpolitikk i Bodø kommune ble vedtatt i 2008
- Evaluert 2015

Begrunnelse for innføring av tiltak

«Eldrebølgen forventet å slå inn i arbeidslivet fra ca 2010-2012»
Etterkrigsgenerasjonen nærmer seg da 60 års alderen.

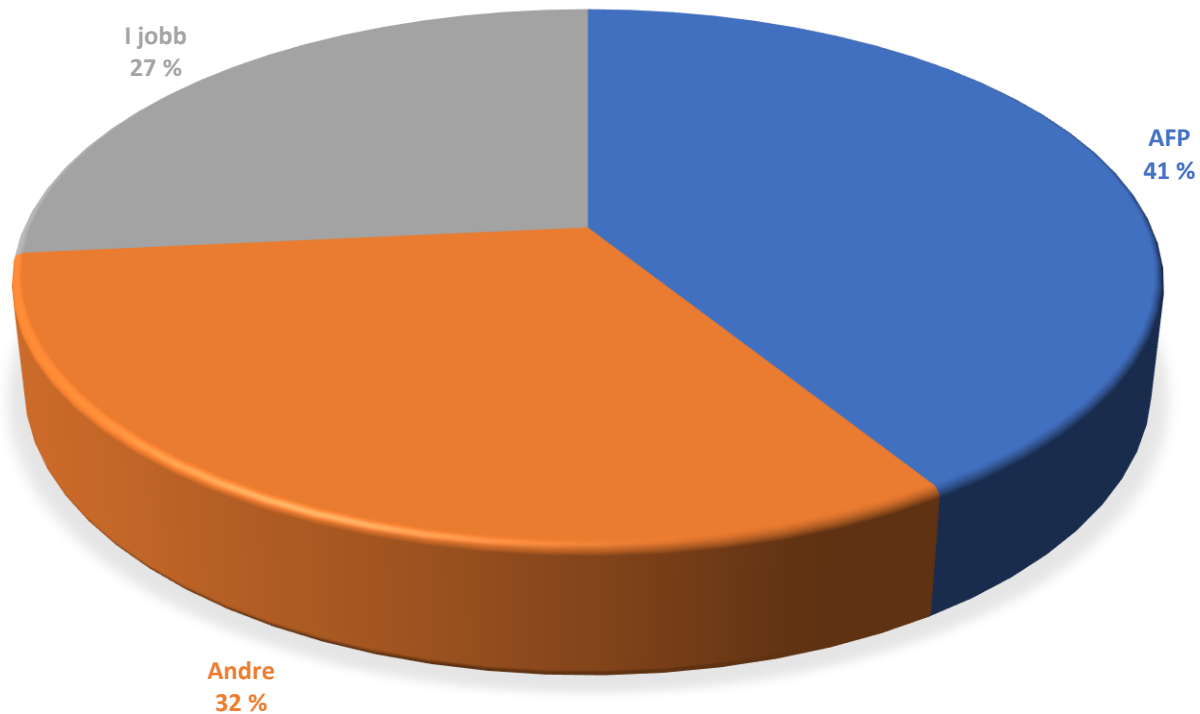
- Kompetanse. Sikre kvalitative tjenester tilpasset brukernes behov.
- Økonomi. AFP en dyr ordning for kommunene særlig hvis mange tar ut pensjon tidlig.

Evalueringen 2015

- Usikkert hvilke tiltak som påvirker uttak av AFP
- Generelle tiltak lite treffsikre
- Ikke påvist at seniordager påvirker AFP uttak

- Jobbutvikling viktig også for seniorgruppa
- Arbeidsrelaterte forhold har innvirkning på pensjoneringsmønstret
- Individrettet ledelseskultur
- Føler seg verdsatt og ønsket
- Helse og familieforhold

UTVIKLING I MÅLGRUPPEN



Ved gjennomgang av ansatte fra 2014 som var født før 1954 ser vi at 41% enten har AFP ordning nå, eller har vært inne på denne ordningen. 32% er borte av andre grunner, en del har benyttet andre ordninger (uføre).

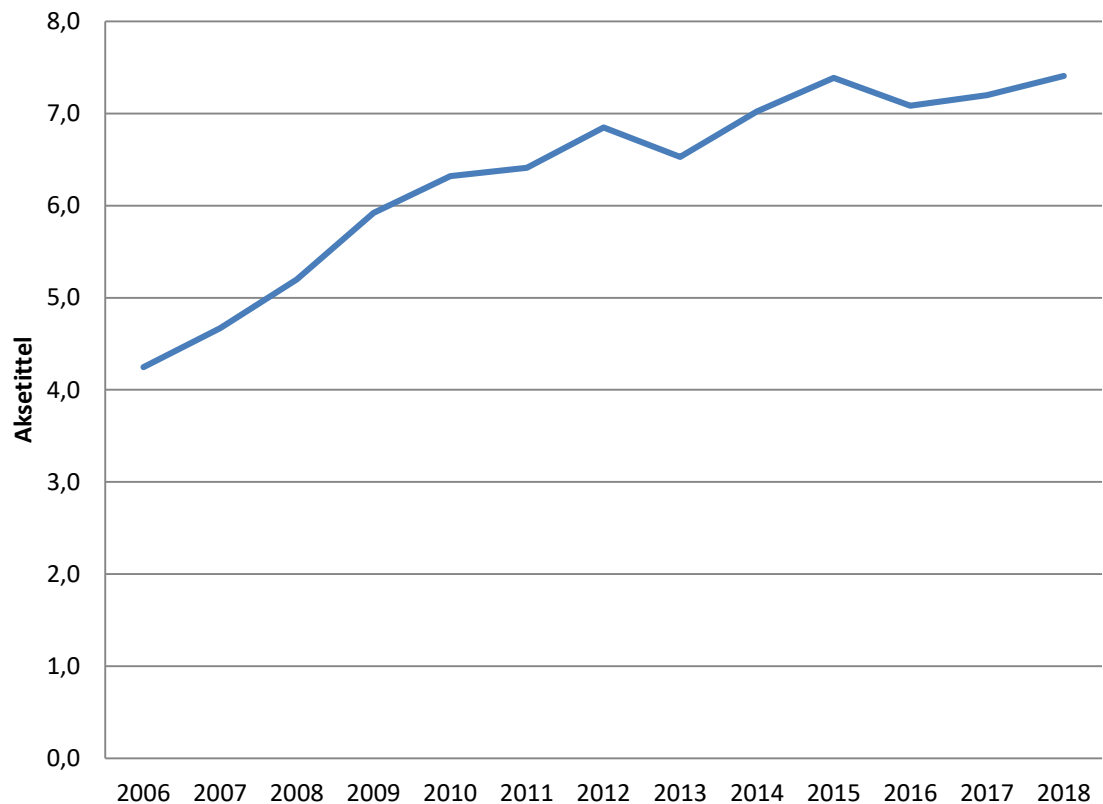
Utgifter til AFP

	BKP	SP	KLP	Totalt
2018	25 038 353		2 115 856	27 154 209
2017	21 431 205	9 106 330	1 953 097	32 490 632
2016	18 961 939	8 459 651	1 887 407	29 308 997
2015	16 550 977			16 550 977
2014	15 245 387			15 245 387
2013	15 218 827			15 218 827
2012	14 951 474			
2011	13 861 193			
2010	12 120 481			

Sannsynligvis er utgiftene til AFP mellom 30 og 35 mill i 2018 når man tar med Statens Pensjonskasse.

I tillegg til dette påløper kostnader og utgifter til Seniordager på anslagsvis mellom 3,6 og 4.0 millioner.

Utvikling av 62+



Andelen av ansatte over 62 år øker i kommunen. I 2006 var det 4,2 % av arbeidstokken som var passert 62. i 2018 er denne andel økt til 7,4%

Utviklingen fremover

- Dagens alderssammensetning tilsier ikke at det kommer til å bli mange flere på AFP de neste årene. Etterkrigsgenerasjonen 1945 - 1960 har nå slått inn for fullt, og de neste generasjonene øker ikke i antall.
- Kostnadene vil avhenge av hvordan ordningen blir praktisert. AFP er en dyr ordning, men seniordager «koster også»

- *Seniorpolitikk rommer all aktivitet som har som formål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse, til beste for virksomheten, den enkelte og samfunnet.*
- *Seniorpolitikk bygger på en grunnholdning om at seniorenene er en ressurs med verdifull erfaring og kompetanse som arbeidslivet har bruk for, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele livet.*
- *Hvis kommunen skal lykkes med å motvirke utgifter til AFP og uførepensjon må vi ta utgangspunkt i individuelle forutsetninger og utviklingsbehov hos seniorenene våre.*
- Fokus på personlig og faglig utvikling, mestring, karriereveier, fleksibilitet, tilrettelegging og mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon vil være andre sentrale faktorer som kan påvirke for tidlig pensjonering hos den enkelte medarbeider.
-

Konklusjon og anbefaling

- Krevende å utarbeide generelle ordninger som virker
- Kommunen bør vurdere innføring av digitaliserte måle- og lederstøtteverktøy som igjen kan gi et bedre grunnlag for å vurdere både effekten av seniorpolitisk tiltakene
- Seniorpolitikken i Bodø kommune vil kreve ytterligere analyse av nåsituasjonen, at den diskuteres, etterspørres, forankres og prosesser gjennomføres på de respektive avdelingene og virksomhetene i organisasjonen.
- Involvering av tillitsvalgte og seniorenene er en vesentlig forutsetning for å lykkes i denne prosessen.
- Arbeidet bør ta utgangspunkt i veilederen fra Senter for seniorpolitikk og *Heftet - Best sammen om flere yrkesaktive år*

