

Seniorplan

- Bevisste pensjonsvalg og plan over tilgjengelige seniorressurser

Pensjonsreformen har medført ekstra fleksibilitet i overgangen mellom yrkesaktiv og pensjonist. For arbeidstakere i privat sektor er det nå blitt svært lønnsomt å fortsette å jobbe utover fylte 62 år.

Kravet til bedriftene om tilrettelegging for reduserte stillingsandeler for seniorenne er også styrket.

Utfordringen blir derfor å utarbeide en strukturert plan som oppfyller to målsetninger:

- ” Sette arbeidstakerne i stand til å planlegge hvor mange år og hvor store stillingsandeler de skal jobbe i bedriften etter fylte 62 år
- ” Lage en ressursplan som viser hvor mange årsverk de eldste arbeidstakerne vil utføre fremover.

Nedenfor vil vi beskrive hvordan en slik **Seniorplanlegging** kan gjennomføres.



NÅSITUASJONEN:

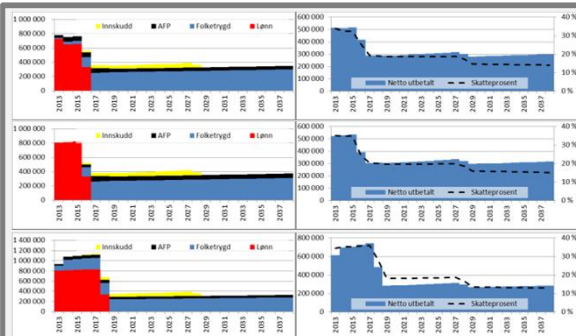
Prosesen med å forberede den enkelte arbeidstaker på overgangen fra å være fullt ut yrkesaktiv til å bli pensjonist kan enten mangle helt i bedriften, eller den kan være **intern** eller **ekstern**.

Ekstern prosess innebærer i denne sammenheng at arbeidstakere om lag ved fylte 60 år får tilbud om å delta på et kurs sammen med andre arbeidstakere fra andre bedrifter.

Intern prosess innebærer at bedriftens ansatte deltar på kurs og individuelle samtaler i bedriftens egen regi. Kursene og samtalerne kan gjennomføres av bedriftens eget HR-personell eller eksterne ressurser.

En ekstern prosess er **aldri** tilrettelagt for den enkelte bruker og de pensjonsordningene som er relevant for denne. Derfor ser vi ofte at personer som har vært på slike kurs kommer tilbake på jobb med flere spørsmål enn de hadde da de dro.

I mange tilfeller er slike eksterne prosesser verre enn ikke å tilby kursing overhode!

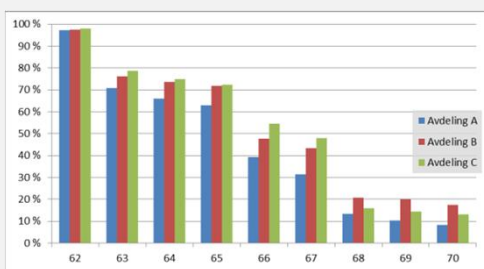


Vårt konsept for PENSJONSPLANLEGGING:

Vårt konsept baserer seg på en intern gjennomføring av rådgivningen. Dette innebærer at alle deltakere er medlem av samme type pensjonsordninger. Kursingen gjennomføres i ulik form ved to ulike tidspunkt:

- 55+ Alle ansatte deltar på et møte hvor de kollektivt informeres om bedriftens pensjonsordninger, og hvilken total pensjon de kan forvente å få ved ulike pensjonstidspunkter. Dette tvinger frem en bevisstgjøring hos den enkelte arbeidstaker.
- 60+ Det gjøres en **Individuell Pensjonsvurdering** for hver enkelt arbeidstaker kombinert med en individuell samtale med den enkelte.

Figurene over brukes til å illustrere hvordan fleksibelt uttak av det enkelte pensjonselement (her: Ny AFP og Innskuddspensjon) fungerer og hvordan netto utbetalt pensjon øker varig ved å forskyve pensjonstidspunktet.



Både etter den kollektive gjennomgangen ved 55+ og etter den individuelle gjennomgangen ved 60+ blir arbeidstakeren oppfordret til å sette opp en **uforpliktende** plan for nedtrapping og endelig uttreden fra stillingen. Disse tilbakemeldingene samles og struktureres og gir bedriftens HR-ledelse en løpende oppdatert prognose over fremtidige seniorressurser. Planen kan settes opp på avdelingsnivå og danner blant annet grunnlag for å etablere tiltak for å få de eldste ansatte til å fratre tidligere (sluttpakker) eller stå i jobb lenger (seniorpakker). Eventuelt også overflytting av ressurser fra en avdeling til en annen eller ekstern rekruttering. Resultatene kan presenteres som vist til høyre.

Seniorplan er en kombinert informasjonspakke og planleggingsverktøy for seniorplanlegging i mellomstore og større bedrifter.

Pensjonseksperten AS er en uavhengig pensjonsrådgiver som verken selger eller formidler pensjonsprodukter, kun rådgivning overfor privatpersoner, næringsdrivende og bedrifter. Besøk oss på www.pensjonseksperten.no