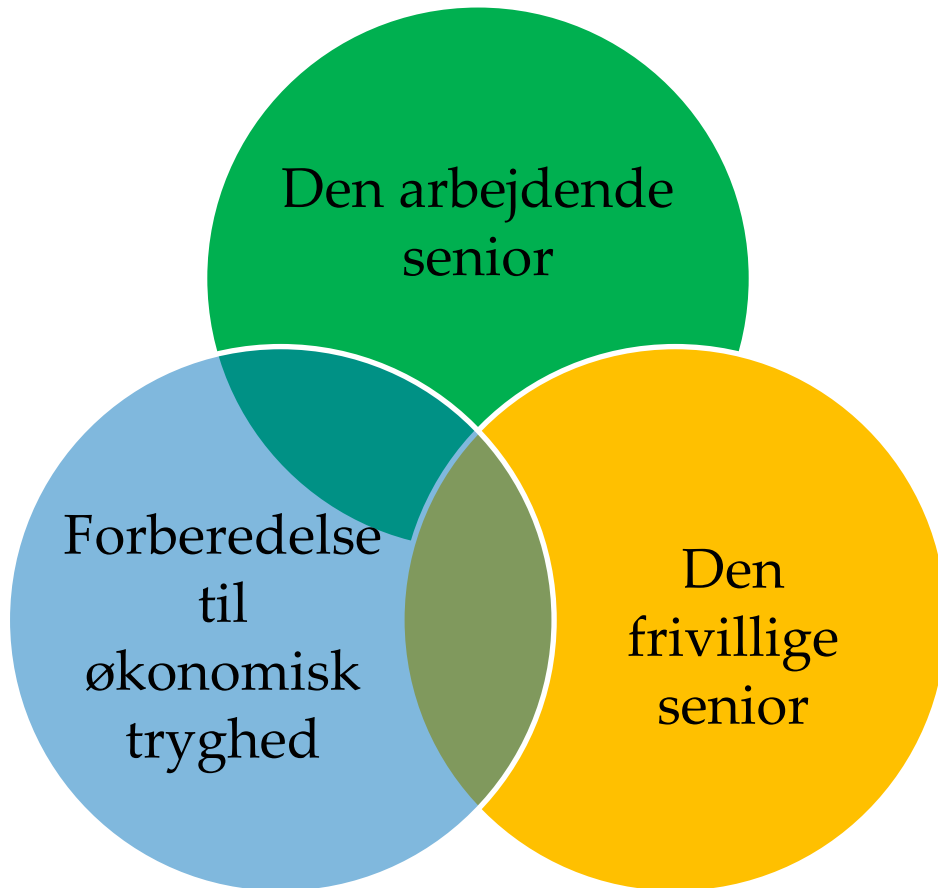


# Fokusprojekt

## Seniorliv og -vilkår



Marts 2013

Til: Hovedbestyrelsen

**Notat**

25. februar 2013

Fra: Fokusprojektgruppen Seniorliv og -vilkår

## Seniorliv og -vilkår

### Executive summary

Inden for området seniorliv og -vilkår har fokusprojektet identificeret en række problemer og muligheder, som det kunne være relevant for IDA at adressere. De præsenteres som punkterne A til S, og for hvert punkt peges på handlemuligheder, som Hovedbestyrelsen kan forholde sig til.

#### 1. Demografi og arbejdsmarked

- A.** Organisationsgraden blandt IDAs medlemmer falder med en tredjedel op til og i forbindelse med pensionsalderen. Det er et problem for såvel medlemmer som for IDA. I den anledning kan IDA:
1. Tilbyde flere eller bedre ydelser til seniorer som beskrevet i rapportens øvrige afsnit.
  2. Styrke kommunikationen målrettet medlemmer over 55 år, der fortsat er erhvervsaktive.
  3. Styrke kommunikationen målrettet medlemmer, der helt eller delvist er gået på pension.
  4. Sende medlemmerne et fastholdelsesbrev, når de overgår til pensionistkontingent.
- B.** Senioringeniørerne har sværere ved at komme i arbejde igen ved ledighed end yngre ingeniører. I den anledning kan IDA:
1. Gøre en indsats for at udbrede budskabet om, at seniorer typisk er kompetente, højt skattede medarbejdere, der sagtens finder sig til rette i nye job og har mindre fokus på løn end yngre kollegaer.
  2. Arbejde for at sætte mere fokus på ansættelse af senioringeniører i mindre virksomheder, fx via en mere målrettet indsats gennem Akademikerkampagnen.
  3. Tage initiativ til en opgavebørs, hvor SMV'er kan annoncere mindre ad hoc opgaver og projekter, hvor ingeniørkompetencer er væsentlige.
  4. Gennem personalepolitik arbejde for at fastholde og fremme nyansættelse af seniorer jf. afsnit 2.
  5. Arbejde for at styrke og fastholde en kultur, hvor en fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er attraktiv og mulig jf. afsnit 3.
  6. I samarbejde med IAK prioritere en tidlig og mere målrettet indsats rettet mod alle seniorer, der bliver ledige.
  7. Sammen med IAK hjælpe med afklarings- og jobsøgningsindsatsen allerede i opsigelsesperioden.
  8. Etablere et outplacement-tilbud organiseret som et mentorforløb (member-to-member-help)
- C.** Der er en manglende erkendelse af, at senioringeniører er en ressource. AE-rådet illustrerer, at det kan give store samfundsmæssige og individuelle økonomiske fordele, hvis senioringeniørerne bliver længere på arbejdsmarkedet. For at frigøre dette potentiale kan IDA:
1. Arbejde på at skabe et realistisk billede af seniorernes kompetencer og de fordele, der er forbundet med deres engagement på arbejdsmarkedet. Det kræver en målrettet kommunikationsindsats over for hhv. arbejdsgivere, medlemmer, beslutningstagere og den brede offentlighed.

2. Gøre senioringeniører til rollemodeller for fremtidens seniorpolitik gennem en koalition mellem IDA, politiske beslutningstagere samt konkrete arbejdsgivere eller erhvervsorganisationer.
3. Arbejde for at skabe bedre rammer for ingeniørernes seniorarbejdsliv som beskrevet i afsnit 2.

## 2. Rammerne for et godt seniorarbejdsliv

D. Det er vigtigt for mange seniorers trivsel at kunne arbejde færre timer, men mange har ikke (opmærksomhed på) den mulighed. For at sætte fokus på det kan IDA:

1. Gå i dialog med den relevante gruppe medlemmer om netop de muligheder og perspektiver samt tilbyde redskaber til dialogen med arbejdsgiveren.
2. Gennem dialog og formidling af succeshistorier gøre arbejdsgiverne opmærksomme på betydningen af reduceret arbejdstid.

E. Ufleksible lønsystemer kan gøre det vanskeligt for seniorer at fastholde jobbet, hvis de ønsker at gå ned i tid/charge. I den anledning kan IDA:

1. Iværksætte en analyse af sammenhængen mellem omkostninger og seniorers beskæftigelse.
2. Arbejde for, at ordninger, der særligt øger timeomkostningerne ved at beskæftige seniorer, "veksles" til andre goder, der ikke undergraver seniorers position på arbejdsmarkedet.

F. Seniorbegrebet rummer i en arbejdsmarkedssammenhæng nogle risikoelementer. Ved at fokusere på problemer hos en minoritet af seniorer risikerer man at bidrage til et billede af, at alle over 55 år tilhører en svag gruppe – et billede der kan svække deres muligheder på arbejdsmarkedet. For ikke at bidrage til dette billede kan IDA:

1. Revidere sin seniorpolitik, således at den ikke risikerer at bidrage til dette problem.
2. Arbejde for at arbejdsgiverne har personalepolitikker, der er så rummelige, at de tilgodeser seniorers behov – frem for specifikke seniorpolitikker. Hermed forstås bl.a. en personalepolitik, der giver medarbejdere med behov for det mulighed for at arbejde færre timer og få tilpasset arbejdstid eller arbejdsopgaver efter individuelle behov.
3. I sin kommunikation til og om seniorsegmentet at sikre, at seniorbegrebet ikke kan bidrage til "stigmatisering" af seniorer.

G. Manglende anerkendelse kan betyde, at yngre medarbejdere skifter job, og ældre medarbejdere forlader arbejdsmarkedet. I den anledning kan IDA:

1. Arbejde for bedre ledelse med "god tone og opfordring til seniorerne om at blive på jobbet".

## 3. Opsparing til pension og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

H. Regler, der regulerer efterløn og folkepension, er særdeles komplekse, har hver sin logik og rummer uhensigtsmæssige incitament. I den anledning kan IDA:

1. Arbejde for forenkling og harmonisering af samspillet mellem lønindkomster og ordningerne.
2. Lempe modregning i lønindkomster.

- I. Tilbagetrækningsreformens modregningsregler gør, at efterlønsordningen bliver mindre relevant for mange med gode pensionsordninger. I den anledning kan IDA arbejde for:
1. At den øgede modregning i efterlønnen/delpensionen pga. pensionsordninger, der ikke udbetales, opgives.
- J. For at få sit efterlønsbevis skal man bo i et EØS-land og have arbejdet minimum et halvt år i Danmark inden for de sidste tre år. Med et grænseoverskridende arbejdsmarked som ingeniørernes virker dette ikke som et rimeligt krav. I den anledning kan IDA:
1. Iværksætte en analyse af, hvilke problemer danskere, der er eller har været knyttet til et andet land/arbejdsmarked, oplever, når de forlader arbejdsmarkedet.
  2. Italesætte problemet over for politiske beslutningstagere.
- K. Medlemmerne kan ikke ét sted få overblik over de økonomiske konsekvenser af opsparing til pension samt af at forlade arbejdsmarkedet. I den anledning kan IDA (evt. i samarbejde med IAK, DIP, ISP eller andre partnere):
1. Tilbyde rådgivning efter one-stop-shopping princippet om de økonomiske konsekvenser af forskellige former for opsparing til pension samt af helt eller delvist at forlade arbejdsmarkedet.
  2. Formidle viden til medlemmerne om elektroniske beregningsmodeller, som giver dem mulighed for selv at danne sig et overblik over konsekvenserne af deres opsparing til pension samt af helt eller delvist at forlade arbejdsmarkedet.
  3. Selv tilbyde medlemmerne adgang til en elektronisk beregningsmodel på ida.dk, som giver dem mulighed for ét sted at få overblik over konsekvenserne af forskellige former for opsparing til pension samt af helt eller delvist at forlade arbejdsmarkedet.
- L. IDAs pensionspolitik rummer anbefalinger om, i hvilke livsfaser og på hvilken måde medlemmerne bør spare op til pensionisttilværelsen. De anbefalinger er ikke nødvendigvis i alle medlemmers interesser. Derfor kan man ift. dette overveje, om følgende budskaber er tilstrækkelige:
1. At medlemmerne bør sikre sig en opsparing til deres pensionisttilværelse, der i gennemsnit svarer til mindst 17 pct. af deres løn før pensionsindbetaling.
  2. At medlemmerne altid bør have en pensionsordning/forsikring, som omfatter en forsikring ved kritisk sygdom, invaliditet og død, herunder dækning af eventuelle børn og eventuel ægtefælle.
  3. At medlemmerne tidligt i livet og jævnlige bør opsøge relevant rådgivning i fx ISP eller DIP om, hvordan de sikrer sig en passende opsparing til pensionisttilværelsen

#### **4. Pensionerede ingeniørers økonomi og de seneste ændringer i skatte- og pensionslove**

- M. Nogle ingeniører må gå drastisk ned i levestandard som pensionister. I den anledning kan IDA:
1. Selv eller i samarbejde med andre tilbyde rådgivning tidligt i livet om at sikre alderdommen økonomisk.
  2. Gennem en målrettet indsats tilbyde medlemmer information eller rådgivning.
- N. Øget beskatning af, og modregning af, arbejdsmarkedspension i offentlige ydelser er et problem, hvis man vil motivere sine medlemmer til at sikre sig med pensionsordninger. I den anledning kan IDA:

1. Arbejde for at undgå yderligere beskatning af pensionsopsparinger.
  2. Arbejde for at undgå, at pensionsordninger udhules yderligere ved modregning i folkepension mv.
- O.** Ingeniører risikerer dobbeltbeskatning, hvis de som pensionister bor et andet sted end der, hvor pensionen er optjent. I den anledning kan IDA:
1. Iværksætte en analyse af, hvilke problemer danskere, der er eller har været knyttet til et andet land/arbejdsmarked, oplever, når de forlader arbejdsmarkedet.
  2. Italesætte problemet over for politiske beslutningstagere.

## **5. Pensionist – og ingeniør**

- P.** Blandt pensionerede medlemmer er der et urealiseret potentiale, som gennem udadvendte aktiviteter kan være til glæde for den enkelte og styrke IDAs og ingeniørernes image. I den anledning kan IDA:
1. Etablere et samarbejde med Ældre Sagen for at bringe pensionerede ingeniørers it-færdigheder i spil over for andre pensionister, som har det svært med it.
  2. I samarbejde med uddannelsesinstitutioner etablere et korps af pensionerede ingeniører, der kan understøtte undervisningen i naturvidenskabelige fag med deres faglige viden og praktiske erfaring.
  3. I samarbejde med Dansk Flygtningehjælp eller Expat in Denmark etablere netværk, der hjælper udenlandske ingeniører med at falde til i Danmark.
- Q.** Der er i IDA manglende viden om seniorers/pensionisters interesser. I den anledning kan IDA:
1. Iværksætte en analyse af interesser blandt IDAs pensionister.
- R.** Blandt seniorer er der et urealiseret potentiale. I den anledning kan IDA:
1. Gøre en aktiv indsats for at rekruttere alle de ildsjæle, som kan og vil bidrage.
  2. Gøre en aktiv indsats for at etablere netværk, der kan fastholde seniorer som en ressource.
- S.** Det er et problem, at mange ingeniører er mentalt uforberedt på den 3. alder. I den anledning kan IDA:
1. Etablere et nyt mentortilbud: Pensionist til (kommende) pensionist mentoring.
  2. Sikre en bredere markedsføring af karriererådgivning – som livsfaserådgivning.

## Indhold

<b>1. Demografi og arbejdsmarked.....</b>	<b>8</b>
1.1 Aldersfordeling og organisationsgrad blandt IDAs medlemmer .....	8
1.2 Senioringeniørers arbejdsmarked .....	9
1.3 Ingeniørmangel .....	10
1.4 Mulighedernes generation .....	10
1.5 IDA-familien .....	11
1.6 Perspektivering.....	12
<b>2. Rammerne for et godt seniorarbejdsliv .....</b>	<b>13</b>
2.1 Formelle rammer for seniorpolitik.....	14
2.2 Personalepolitik og seniorer – arbejdsgivernes perspektiv .....	14
2.3 Individuelle oplevelser og aftaler – medlemmernes perspektiv .....	15
2.4 Efteruddannelse .....	16
2.5 IDA-familien .....	16
2.6 Perspektivering.....	17
<b>3. Pensionsopsparing og tilbagetrækning fra arbejds-markedet.....</b>	<b>18</b>
3.1 Tilbagetrækningsmønstre nu og i fremtiden.....	18
3.2 Gradvis tilbagetrækning – muligt og attraktivt? .....	20
3.3 Holdninger og forventninger til pension.....	22
3.4 Konsekvenserne af pensionsopsparing.....	24
3.5 Incitamentet til opsparing i pensionsordninger.....	25
3.6 IDA-familien .....	26
3.7 Perspektivering.....	26
<b>4. Pensionerede ingeniørers økonomi og de seneste ændringer i skatte- og pensionslove .....</b>	<b>28</b>
4.1 Aktuelle økonomiske vilkår.....	28
4.2 Forandringer i regler og vilkår .....	31
4.3 IDA-familien .....	32
4.4 Perspektivering.....	32
<b>5. Pensionist – og ingeniør .....</b>	<b>33</b>
5.1 Væsentlig ambassadør for IDA .....	33
5.2 Den engagerede samfundsborger .....	35
5.3 IDA-familien .....	36
5.4 Perspektivering.....	36

---

## Bilag – dokumentation

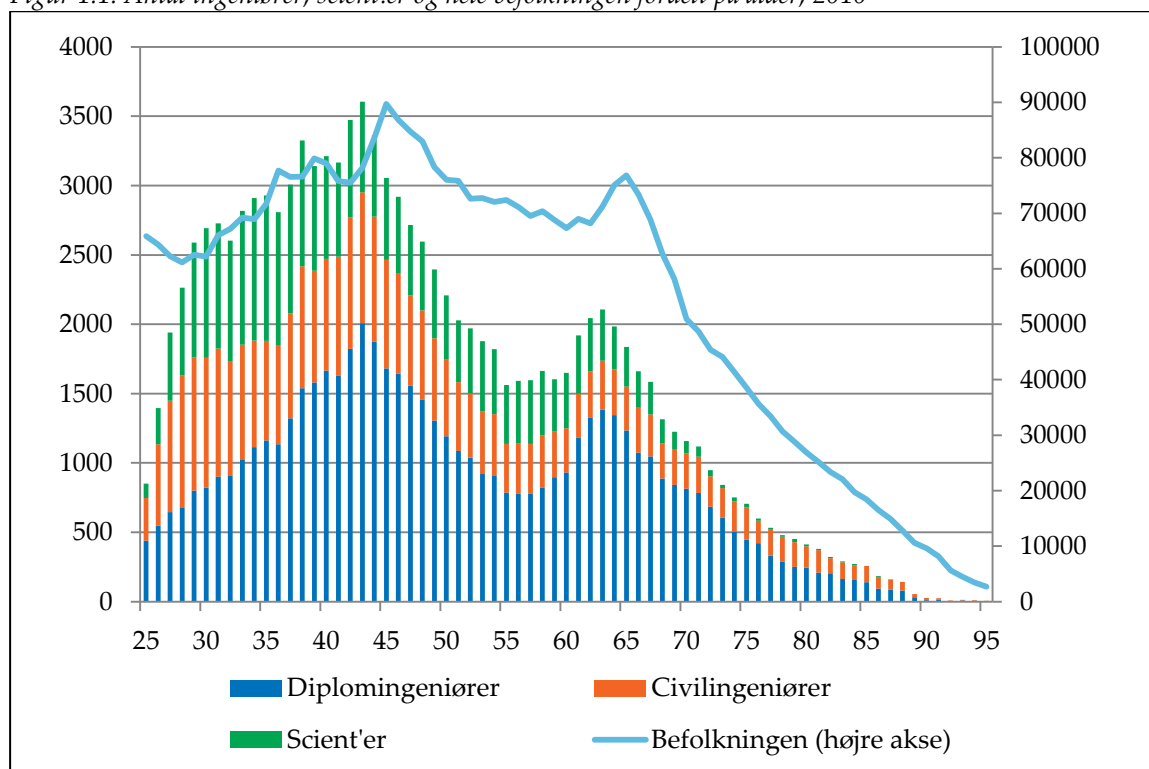
- Fokusprojekt seniorliv og -vilkår (kommissorium)
- Seniorer - Faktaark til projekt seniorliv og -vilkår, IDA
- Tilbagetrækningsmønstre blandt ingeniører, AE Rådet
- Samfundsøkonomise gevinster ved senere tilbagetrækning blandt ingeniører, AE Rådet
- Senioranalyse, IDA-analyse
- IDA's seniorpolitik
- IDA's politik om løn- og ansættelsesforhold
- IDA's pensionspolitik
- Ingeniørers opsparing, når målet er at skabe en økonomi i balance og samtidig formueoptimering, Finanshuset i Fredensborg
- Vurdering af "Ingeniørers opsparing, når målet er at skabe en økonomi i balance og samtidig formueoptimering", Invensure
- Indkomst og formue som pensionister, IDA-analyse
- Pensionsanalyse, IDA-analyse
- Aftale om Senere tilbagetrækning, Finansministeriet

# I. Demografi og arbejdsmarked

## I.1 Aldersfordeling og organisationsgrad blandt IDAs medlemmer

Der er knap 89.000 ingeniører i Danmark, og som det ses af figur 1.1 nedenfor, fordeler de sig aldersmæssigt nogenlunde som den voksne befolkning (over 25 år). Der er således en stor gruppe midt i 40'erne og endvidere en relativt stor gruppe i 60'erne. Figuren illustrerer også, at der er forskel på, hvor stor en del af befolkningen der er ingeniører og scient.er. Ingeniørerne udgør fx godt 3 pct. af en årgang blandt den del af befolkningen, der er midt i 40'erne, mens de kun udgør ca. 1,5 pct. af befolkningen i 70'erne.

Figur 1.1. Antal ingeniører, scient.er og hele befolkningen fordelt på alder, 2010



Anm.: Der er en mangelfuld registrering af uddannelse hos de borgere der er over ca. 90 år.  
Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik og statistikbanken.

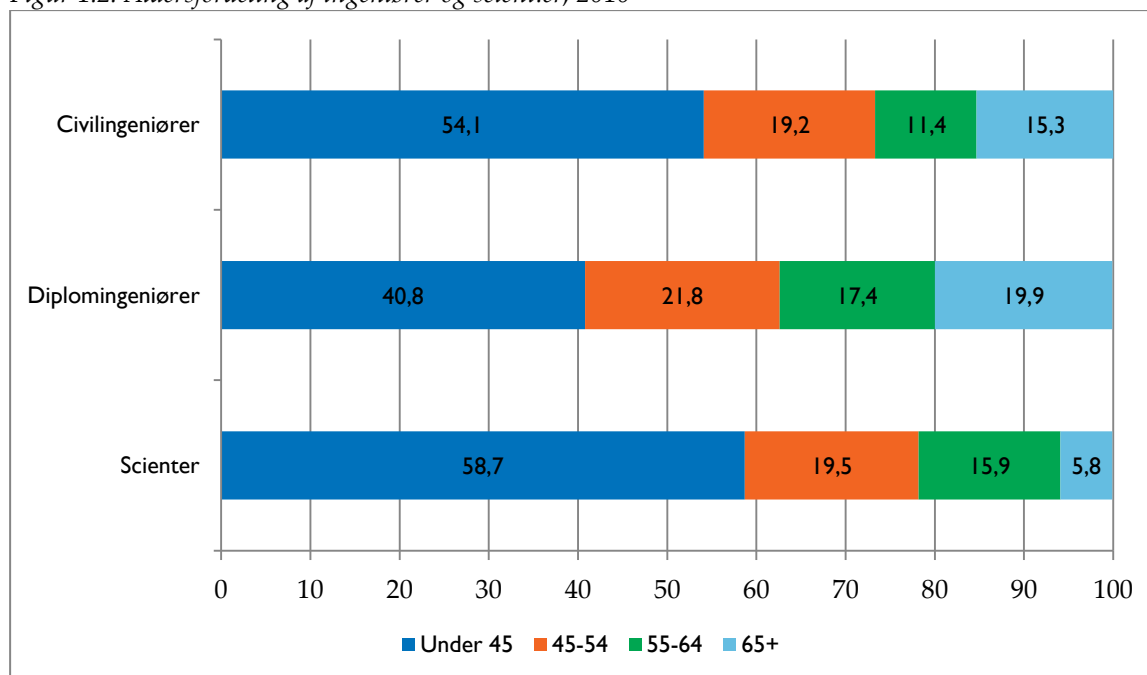
Seniorerne afgrænses typisk i dette projekt som personer, der er mindst 55 år. Med en aldersgrænse ved 55 år er der samlet knap 30.000 ingeniører, der kan kaldes seniorer – svarende til godt hver tredje ingeniør. Seniorerne udgør mere end hver tredje af diplomingeniørerne, godt hver fjerde af civilingeniørerne og godt hver femte af scient.erne jf. figur 1.2.

En analyse blandt IDAs medlemmer fra 2010<sup>1</sup> viser, at den offentlige sektor i højere grad end den private beskæftiger senioringeniører. Blandt de beskæftigede ingeniører i staten og kommunerne er det således hhv. 26 og 28 pct., der er over 55 år, mens kun knap 15pct. af de privatansatte er over 55 år.

<sup>1</sup> "Den demografiske udfordring på ingeniørområdet", IDA 2010



Figur 1.2: Aldersfordeling af ingeniører og scient.er, 2010



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik. Dvs. at figuren viser alle ingeniører og scient.er uanset medlemskab af IDA.

Seniorenne udgør langt fra så stor en andel af *IDAs medlemmer*, som de udgør af alle ingeniører. Der er ca. 6.700 pensionister blandt IDAs medlemmer (knap 8 pct.), og kun 18,9 pct. af IDAs medlemmer er 55 år eller ældre. Andelen af ingeniører, der er medlem af IDA, falder med ingeniørernes alder. I gruppen af 35-59-årige er der en relativt stabil organisationsgrad omkring 55-60 pct., mens der er et markant fald fra det 60. år og frem. Blandt de 65-70-årige er det 41 pct., der er medlem af IDA, og blandt de 70+ årige er det 34 pct., der er medlem. Den demografiske sammensætning blandt ingeniørerne betyder, at der inden for de kommende år (frem til 2020) vil komme flere seniorer. Et skøn for udviklingen frem mod 2020 viser, at der i 2020 vil være godt 38.000 ingeniører over 55 år, så gruppen vil i den kommende tid vokse med ca. 8.000 personer.

## 1.2 Senioringeniørers arbejdsmarked

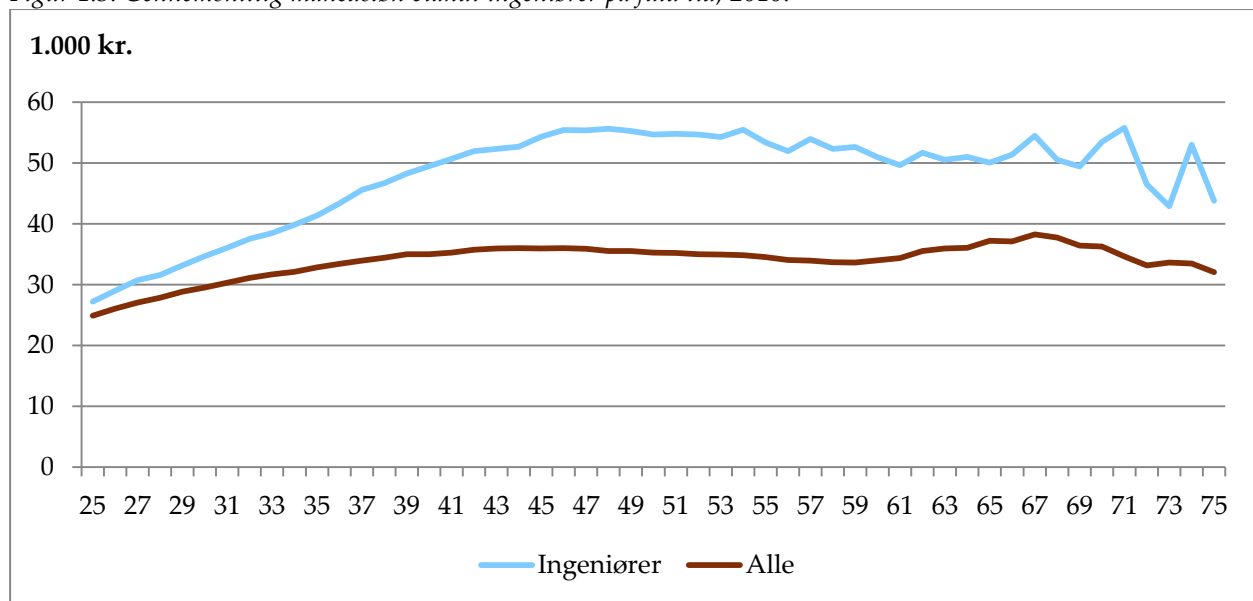
Ingeniørernes arbejdsmarked er præget af et ulige udbud af arbejdskraft. Visse områder oplever en mangel på ingeniørkompetencer, mens der på andre områder er ingeniører, der oplever reel arbejdsløshed. Det giver sig samlet udslag i, at 3,5 pct. af ingeniørerne i IAK er berørt af ledighed. Det tal dækker samtidig også over en vis forskel i ledighedsniveauet afhængigt af alder. Således finder man den mindste andel af ledighedsberørte i aldersgruppen 40-44 år, hvor kun 1,9 pct. er ledighedsberørte. Tilsvarende er der en betydelig overledighed blandt de under 30-årige (11,0 pct.) og en lille overledighed blandt de 55-59-årige (4,0 pct.). I reelle tal betyder det, at der i oktober 2012 var 193 ledige ingeniører i alderen 55-59 år. I aldersgruppen 60 til 65 år var ledigheden ifølge IAK i gennemsnit 3,1 pct. Dette tal er dog næppe udtryk for, at der er større efterspørgsel efter denne aldersgruppe end efter de lidt yngre, derimod forsvinder en del af de ledighedsberørte i denne aldersgruppe ud af statistikken, da de opgiver at finde job og i stedet går på efterløn. Aldersgruppen 50-54 år har med 2,8 pct. ledighedsberørte ikke noget udtalt ledighedsproblem. Man skal dog være opmærksom på, at dynamikken på arbejdsmarkedet ændrer sig med alderen. Det giver sig udslag i, at jo ældre en ledig ingeniør er, des længere ledighedsperiode får vedkommende. Til gengæld er der ikke noget, der tyder på, at senioringeniørers risiko for at blive ramt af ledighed er større end yngre ingeniørers.

Sammenlignes udviklingen i ledighed for ingeniører på 50+ med den generelle ingeniørledighed gennem de sidste ti år, ser man, at frem til 2005 havde "de over 50-årige" et ledighedsniveau, der lå ca. 1½ procentpoint over den generelle ledighed. I perioden frem til ingeniørledigheden nåede sit lavpunkt i sommeren 2008

forsvandt denne overledighed gradvist. Siden da har ledigheden blandt "de over 50-årige" fulgt det generelle ledighedsniveau for ingeniører.

Et andet væsentligt aspekt af et arbejdsmarked er den løn, der kan oppebæres på det. Af figur 1.3 kan man se, at ingeniører sidst i 40'erne er bedst lønnet med en gennemsnitlig månedsløn på ca. 55.000 kr. Igennem 50'erne falder ingeniørernes gennemsnitlige månedsløn til godt 50.000 kr., hvilket også er niveauet for ingeniører først i 40'erne. Tallene er baseret på Danmarks Statistik og dækker lønindkomst for alle ansatte ingeniører, uanset om de er beskæftiget med ingeniørarbejde eller andet arbejde.

Figur 1.3: Gennemsnitlig månedsløn blandt ingeniører på fuld tid, 2010.



Kilde: AE (2013): "Tilbagetrækningsmønstre blandt ingeniører"

### 1.3 Ingeniørmangel

Udsigten til mangel på ingeniører er særligt klar inden for områderne offshore, meka-tronik samt bygge- og anlæg. IDAs fremskrivning viser, at Danmark samlet vil mangle 13.500 ingeniører i 2020.

Fremskrivningen skal ikke læses sådan, at der i 2020 vil være 13.500 jobopslag uden ansøgninger. Viser det sig at være svært at få eller fastholde ingeniører på forskellige områder, vil arbejdsgiverne finde andre løsninger som fx at satse på alternative forretningsområder, erstatte ingeniører med andre typer medarbejdere, etablere sig i lande, hvor kompetencerne er tilgængelige, eller outsource området. Budskabet er imidlertid, at der er en efterspørgsel efter de rette kompetencer. Og der er ikke nødvendigvis noget til hinder for, at kompetencerne udbydes af ingeniører, der har passeret den formelle pensionsalder. Det er der allerede nogle – men bestemt ikke alle – arbejdsgivere, der har fundet ud af, og som med succes fastholder medarbejdere, også efter de har rundet 70 år.

### 1.4 Mulighedernes generation

Meget tyder på, at der blandt seniorer findes et potentiale for at dække en betydelig del af den beregnede ingeniørmangel frem mod år 2020. Kun 59 pct. af de ingeniører, der går på efterløn, angiver, at "Det er primært mit deres eget ønske". De øvrige ser det i større eller mindre grad som et udslag af tvang/pres fra omgivelserne<sup>2</sup> – ofte i form af udsigten til en arbejdsløshedsperiode. Noget tilsvarende kan meget vel gælde ingeniører, der går på pension. Flere analyser peger desuden på, at mange seniorer er interesserede i at blive

<sup>2</sup> IDA (2012) "Senioranalyse" s. 12

længere på arbejdsmarkedet, hvis de oplever, at deres indsats er påskønnet, og at der bliver taget hensyn til dem. Og det er langt fra alle senioringeniører, der er i den situation.

Ud fra en hypotese om at der er et potentiale for at forøge seniorers arbejdsudbud markant gennem en målrettet indsats, har vi bedt Arbejderbevægelsens Erhvervsråd beregne de samfundsøkonomiske konsekvenser, hvis ingeniører i gennemsnit forlader arbejdsmarkedet et år senere.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd konkluderer:

- Set over 10-årsperioden 2013-2020 vurderes godt 1.700 ingeniører over 60 år i gennemsnit at forlade arbejdsmarkedet om året.
- Hvis disse ingeniører i gennemsnit bliver på arbejdsmarkedet 1 fuldtidsår mere, vil det samlede velstandsniveau kunne øges med op mod 2,5 mia. kr. (2012-niveau). Det svarer til 0,14 pct. af BNP.
- Senere tilbagetrækning bidrager også til at forbedre de offentlige finanser (strukturelt set). Sammenfattende vurderes senere tilbagetrækning på 1 fuldtidsår for ingeniører at forbedre de offentlige finanser med knap ½ mia. kr.<sup>3</sup>

Der er altså tale om ganske betydelige samfundsmæssige gevinster forbundet med at ændre den kultur på arbejdsmarkedet, der møder mange af de ingeniører, der nærmer sig pensionsalderen. Det gælder også, selv om disse gevinster naturligvis ikke kan realiseres i et hug. Når man i regneeksemplet opererer med at hæve tilbagetræningsalderen med 1 år, dækker det naturligvis over en sum af meget forskellige individuelle ændringer i adfærden. Nogle vil, uanset hvad, opretholde den adfærd, man ser i dag. Andre vil måske være villige til at fortsætte på nedsat tid eller med ad hoc-opgaver. Der er imidlertid intet til hinder for, at mange blandt fx dem, der går på efterløn i dag, vil kunne fortsætte på arbejdsmarkedet i adskillige år. Hovedpointen er, at de ingeniører, der i dag er på vej på pension, potentielt udgør en stor del af løsningen på det samfundsproblem, som ingeniørmanglen udgør.

## 1.5 IDA-familien

Hverken IDA eller IAK har individuelle serviceydelser, som alene er målrettet seniorer. Der er dog en række arrangementer om pension, efterløn ol., som i høj grad har seniorer som målgruppe. Der er også en del af IDAs generelle tilbud til medlemmerne, der er særdeles relevant i forhold til nogle af de udfordringer, som er typiske for seniorer. Det gælder fx karrierekurser, vejledning om karriere og efteruddannelse samt hjælp til forhandling af særlige vilkår (fx seniorordninger) og fratrædelsesordninger. Seniorer har ikke, ligesom ansatte, ledere, selvstændige og studerende, en særskilt indgang på IDAs hjemmeside, hvor man præsenterer emner eller ydelser af særlig relevans for seniorer. Der sendes heller ikke et fastholdelsesbrev til medlemmer, der overgår til pensionistmedlemsskab.

IAK har ingen særlige, individuelle ydelser målrette seniorer, men a-kassen anvender et screeningssystem til at identificere medlemmer, der hurtigt tilbydes særlig støtte i jobsøgningsprocessen. Her indgår alder som et af mange kriterier. A-kassen har imidlertid overvejelser i gang om, hvorvidt der skal en særlig indsats til for at hjælpe ledige seniorer.

<sup>3</sup> Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2013) " Samfundsøkonomiske gevinster ved senere tilbagetrækning blandt Ingeniører"

Af IDAs seniorpolitik fremgår det, at IDA ønsker:

- At der skal gøres op med de fordomme, som medfører, at senioringeniørerne har en højere ledighed end gennemsnittet.
- At der skal gøres en tidlig, effektiv indsats for at senioringeniørerne kommer tilbage på arbejdsmarkedet i tilfælde af ledighed.

For at imødegå ledigheden blandt ingeniører er IDA engageret i den såkaldte Akademikerkampagne, der gennem opsøgende arbejde sigter på at få ledige akademikere ansat i små og mellemstore virksomheder.

For at begrænse ingeniørmangel arbejder IDA på det uddannelsespolitiske område med at skabe forudsætninger for, at man uddanner flere ingeniører i Danmark. På det arbejdsmarkedspolitiske område arbejder man aktivt med de såkaldte flaskehalsområder og med at sikre, at rekruttering af udenlandske ingeniører sker på en fornuftig måde.

## 1.6 Perspektivering

Omkring en tredjedel af medlemmerne forlader IDA op til eller i forbindelse med pensionsalderen. For nogle kan det skyldes, at deres interesse i medlemskabet hænger snævert sammen med deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er dog langt fra altid en sådan "naturlig" forklaring, og så er det et problem for foreningen. For det enkelte medlem er det naturligvis også et problem, hvis de har en oplevelse af, at den forening, de er medlem af, ikke (længere) giver et udbytte, som modsvarer kontingentet. Det kalder på, at IDA gennem brugerdriven innovation sætter fokus på seniorernes behov. Konkret kan man:

- Tilbyde flere eller bedre ydelser til seniorer som beskrevet i afsnit 2, 3 og 5.
- Styrke kommunikationen målrettet medlemmer, der helt eller delvist er gået på pension.
- Styrke kommunikationen målrettet medlemmer over 55 år, der fortsat er erhvervsaktive.
- Sende medlemmerne et fastholdelsesbrev, når de overgår til pensionistkontingent.

Netop i disse år rammer krigsårgangene og et rekordstort antal ingeniører pensionsalderen. Det betyder, at vi over de næste fem år vil se stadigt færre ingeniører, der hvert år forlader arbejdsmarkedet. Situationen med mange, der når pensionsalderen samtidig, rummer både muligheder og trusler. Muligheder i den forstand, at når mange går på pension samtidig, oplever arbejdsgiverne større risiko for et kompetencegab. Det giver arbejdsgiverne incitament til at vise hensyn over for seniorer og tilbyde en gradvis tilbagetrækning. Der kan imidlertid også være arbejdsgivere, der er bekymrede over, at afdelinger eller områder bliver for domineret af medarbejdere, der nærmer sig pensionsalderen. Det kan give dem et incitament til særligt at skille sig af med dem i forbindelse med indskrænkninger. Det er et problem. Trods de tendenser til bedring i seniorers status på arbejdsmarkedet, som kan spores, gælder det stadig, at jo ældre man bliver, des længere tid tager det at finde et nyt job ved ledighed. Det kan på den ene side skyldes, at den enkelte gennem arbejdslivet opbygger en stadigt større og værdifuld specialisering og erfaring. Det vil naturligt også tage længere tid at finde en arbejdsgiver, der efterspørger de specifikke kompetencer. På den anden side er der fortsat fordomme om, at seniorer forventer en høj løn, mens de mangler fleksibilitet og omstillingsevne.

For at begrænse senioringeniørernes problemer med at komme i arbejde igen ved ledighed kan IDA:

- Gøre en indsats for at udbrede budskabet om, at seniorer er kompetente, højt skattede medarbejdere, der sagtens finder sig tilrette i nye job og har mindre fokus på løn end yngre kollegaer.
- Arbejde for, at der kommer særligt fokus på ansættelse af senioringeniører i mindre virksomheder uden tradition for at ansætte ingeniører, fx via en mere målrettet indsats gennem Akademikerkampagnen.
- Tage initiativ til en opgavebørs, hvor SMV'er kan annoncere mindre ad hoc-opgaver og projekter, hvor ingeniørkompetencer er væsentlige. Dette vil også kunne gøre en gradvis tilbagetræden fra arbejdsmarkedet lettere for ingeniører.

- Arbejde for, at der føres en personalepolitik, der fremmer fastholdelse og nyansættelse af seniorer jf. afsnit 2.
- Arbejde for at styrke og fastholde en kultur, hvor en fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er attraktiv og mulig jf. afsnit 3.
- I samarbejde med IAK prioritere en tidlig og mere målrettet indsats rettet mod alle seniorer, der bliver ledige.
- I samarbejde med IAK allerede i opsigelsesperioden starte en indsats for at hjælpe medlemmet videre til et nyt job.
- Udvikle et medlem-til-medlem mentortilbud, der minder om et outplacementforløb.

I den offentlige debat savner man en erkendelse af, at de seniorer, der – mere eller mindre frivilligt – forlader arbejdsmarkedet, repræsenterer en betydelig samfundsmæssig ressource. Arbejderbevægelsens Erhvervsråds analyse dokumenterer, at det vil være forbundet med store økonomiske fordele – både for den enkelte ingeniør og for det øvrige samfund – hvis ingeniører trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet, således at ingeniørmanglen begrænses. For at fremme denne erkendelse kan IDA:

- Arbejde på over for arbejdsgivere, medlemmer, beslutningstagere og den brede offentlighed at skabe et realistisk billede af seniorernes kompetencer og de fordele, der er forbundet med dem på arbejdsmarkedet. Dette kræver en stor og målrettet kommunikationsindsats over for hver enkelt gruppe.
- Gøre ingeniører til rollemodeller for fremtidens seniorpolitik gennem en koalition mellem IDA, politiske beslutningstagere samt konkrete arbejdsgivere eller erhvervsorganisationer. Netop på grund af den potentielle ingeniørmangel burde der kunne skabes interesse for et sådant pilotprojekt, hvor der kan høstes værdifulde erfaringer, som vil være relevante på hele arbejdsmarkedet efter krisen.
- Arbejde for at skabe bedre rammer for ingeniørernes seniorarbejdsliv som beskrevet i afsnit 2.

## 2. Rammerne for et godt seniorarbejdsliv

Inden vi for alvor fordyber os i seniorarbejdslivet, er der grund til lige at stoppe op ved seniorbegrebet. For hvad definerer egentlig en senior? Er det den kronologiske alder? Eller snarere et funktionsniveau – den biologiske alder? Ældre Sagen spurgte i 2010 en stor gruppe danskere over 50 år om, hvilken aldersbetegnelse de identificerede sig med. Og her var senior ikke topscorer – særligt ikke blandt mennesker i 50'erne. "Senior" synes flest blandt de 60-64-årige og 70-74-årige (17 og 25 pct.) er en god betegnelse.<sup>4</sup> Det er også en kendt sag, at nogle ingeniører, der befinder sig på toppen både fagligt og karrieremæssigt, kan blive både overraskede og stødt over at blive inviteret til seniorsamtale – eller på anden måde kategoriseret som senior. Der er imidlertid en åbenlys fordel ved at kunne sætte "navn" på en aldersgruppe – og handle aktivt ud fra de behov der er i gruppen. Spørgsmålet er så, om der er skadevirkninger ved seniorbetegnelsen ud over såret forfængelighed. Her argumenterer nogle for, at man med seniorbetegnelsen og fokus på at vise en bestemt aldersgruppe særlige hensyn er med til at skabe et billede af aldersgruppen som en ringere arbejdskraft alene i kraft af fødselsattesten. Et billede der – ud fra den tankegang – hæmmer det store flertal i aldersgruppens muligheder for karriere- og jobskifte.

---

<sup>4</sup> Ældre Sagens Fremtidsstudie 2010

## 2.1 Formelle rammer for seniorpolitik

De eneste lovgivningsmæssige rammer om seniorpolitikken knytter sig til negativ forskelsbehandling og regler for, hvor tidligt der kan aftales en pligtig fratrædelse. Derudover sættes de formelle rammer af overenskomster og en personalepolitik, der kan være helt individuel for den enkelte arbejdsplads.

Forskelsbehandlingsloven indeholder en bestemmelse, der helt generelt forbyder forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med bl.a. afskedigelser. Individuelle aftaler med en pligtig fratrædelse på eller over 70 år vil dog være gyldige, mens alle individuelle aftaler med et tidligere fratrædelsestidspunkt end 70 år vil være ugyldige. Kollektive aftaler om fratræden indgået inden 2008 vil dog kunne opretholdes, selv om aftalen indeholder et fratrædelsestidspunkt, der ligger før 70 år.

Offentlige overenskomster og aftaler om seniorpolitik opstiller rammer for den seniorpolitik, der kan udmøntes lokalt. Desuden har kommunalt ansatte ingeniører jf. overenskomsten ret til seniordage – dvs. at holde fri med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage i det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Værdien af seniordagene kan udbetales som bonus eller indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag, hvis den enkelte ikke ønsker at benytte sig af muligheden for at holde mere fri.

Overenskomstpartnerne i stat, regioner og kommuner er, som et led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere, enige om, at ældre ansatte i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale. Desuden er der i stat, regioner og kommuner opstillet rammer for seniorordninger og -stillinger i form af blandt andet aftrapning i tid, aftrapning i charge/job, betalt frihed, fastholdelsesinitiativer, fratrædelsesordninger etc. Disse rammer er ikke generelle rettigheder, men kræver lokal enighed.

Blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer over 55 år havde 14 pct. indgået en aftale om at arbejde på ændrede vilkår. Af disse havde 39 pct. en aftale om at gå ned i tid med hel eller delvis lønkomensation. Det team i IDA, der rådgiver offentligt ansatte, vurderer, at mange af de fordelagtige aftaler er indgået i perioden 2008-2011, hvor der var afsat særlige midler til den slags aftaler. Det er vurderingen, at den slags fordelagtige aftaler fremover vil blive markant sjældnere.

## 2.2 Personalepolitik og seniorer – arbejdsgivernes perspektiv

For at få et billede af arbejdsgivernes perspektiv på seniorpolitik og senioringeniører som medarbejdere er der gennemført et antal interview med offentlige og private arbejdsgivere. Arbejdsgiverne tilhører overvejende den mere velordnede og visionære del af ingeniørarbejdsmarkedet og kan derfor ikke opfattes som repræsentative, men måske snare som "first movers" i forhold til nye tendenser. Arbejdsgiverne gav et næsten samstemmende billede af, at ingeniører trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet nu end tidligere. Det blev overvejende oplevet som positivt, da der er tale om medarbejdere med værdifulde kompetencer. Alle var meget åbne over for at tilbyde nedsat tid for at holde på gode medarbejdere, frem til de bliver 70 år. I nogle af de private virksomheder havde man også gode erfaringer med at fastholde ingeniører, efter de havde rundet 70 år – dog ofte på timelønskontrakter og relateret til særlige opgaver eller projekter. Derimod var der ret blandede erfaringer med at lade medarbejdere gå ned i charge. På nogle arbejdspladser var det udbredt, andre steder slet ikke. Særligt i forhold til ledere virker det på de fleste virksomheder som om, der er barrierer. En enkelt meget teknologitung virksomhed fremhævede, at de også på dette område havde mange gode erfaringer.

Den entydige tendens, til at ingeniører går senere på pension, rummer imidlertid ikke et entydigt respons, når det kommer til seniorpolitik. Der er steder med mindre fokus på området (det er blevet lettere at holde

på medarbejderne), andre steder deregulerer man (fokus på det individuelle behov, senior eller ej). Nogle steder er man opmærksomme på aldersgruppen 60 til 70 år som en voksende gruppe medarbejdere, hvis trivsel man vil sætte ekstra fokus på. Det sker også af hensyn til dynamikken i hele gruppen af medarbejdere. Endelig er der også steder, hvor der, når det kommer til personalepolitik, er tale om "business as usual".

Flere af arbejdsgiverne fremhævede aktuelle – og positive – erfaringer med at ansætte medarbejdere over 60 år. Enkelte udtrykte en vis skepsis over for nyansættelse af seniorer, og enkelte fremhævede de uheldige incitamenter, der var forbundet med seniorordninger, der giver reduktion i arbejdstiden uden tilsvarende reduktion i lønomkostningerne. Den slags ordninger kan føre til tidligere fratreden og et begrænset incitament for virksomhederne til at nyansætte seniorer.

### 2.3 Individuelle oplevelser og aftaler – medlemmernes perspektiv

IDAs analyse viser, at 15 pct. af de beskæftigede IDA-medlemmer over 55 år har indgået en aftale med deres arbejdsgiver om ændrede vilkår – en aftale der kan kaldes en seniorordning. Ordningerne er stort set lige udbredte på det offentlige og det private område. De ordninger, medlemmerne har, rummer aftaler om forskellige typer af forhold. Mest hyppigt er det, at der er aftalt nedsat arbejdstid, enten med eller uden løn- og pensionskompensation (i næsten 80 pct. af aftalerne), og derudover rummer en del aftaler en beskrivelse af ændrede opgaver til seniorerne. I næsten hver fjerde af de indgåede aftaler er det på en eller anden måde formuleret, at den ansatte senior skal varetage nye opgaver. Aftalerne er generelt vigtige for medlemmerne. 56 pct. af medlemmerne med ordninger angiver, at de haft "meget stor" eller "stor" betydning for, at de blev på arbejdspladsen. Det svarer til 8 pct. af de beskæftigede seniorer, og på den måde kan ordningerne siges at være afgørende for, at op imod 1.100 ingeniører og scient.er fortsat er på arbejdsmarkedet.

Det er knap en femtedel af medlemmerne over 55 år, der oplyser, at de ikke har mulighed for at indgå en aftale på deres virksomhed, og mere end hver tredje ved ikke, om de har denne mulighed. Dette er problematisk, da der, ud over dem, der har en seniorordning, er en relativt stor gruppe, der gerne vil have en ordning senere.

Tabel 2.1 Holdningen til seniorordninger blandt IDAs erhvervsaktive medlemmer over 55 år – uden en ordning

	Jeg er ret sikker på, at jeg gerne vil have sådan en aftale på et tidspunkt	Jeg tror, at jeg vil have sådan en aftale på et tidspunkt	Jeg tror ikke, at jeg vil have sådan en aftale på et tidspunkt	Det kan jeg ikke sige nu
Privat ansat	19 %	28 %	23 %	30 %
Offentligt ansat	21 %	21 %	27 %	31 %
Mand	20 %	26 %	25 %	29 %
Kvinde	12 %	29 %	17 %	43 %
55-59 år	24 %	28 %	16 %	33 %
60 år eller derover	15 %	24 %	34 %	27 %
I alt	20 %	26 %	24 %	30 %

Kilde: "Senioranalyse" IDA 2012. Note: Privat N= 940, Offentlig N=419, Mand N=1.275, Kvinde N=94, 55-59 år N= 744, 60 år eller derover N=627.

46 pct. af dem, der ikke allerede har en ordning, forventer, at de vil efterspørge en ordning på et senere tidspunkt i deres arbejdsliv. Det, de efterspørger i deres seniorliv, er i høj grad nedsat arbejdstid/mere fritid og dernæst andre typer af opgaver, gerne mentoropgaver.

Seniorerne har nogle lidt andre præferencer, hvad angår et godt job, end personer under 55 år har. Der er således en større andel af seniorerne, der vurderer, at det er vigtigt, at "jobbet giver en god status", og at det "bidrager til at løse væsentlige samfundsmæssige problemer", mens der omvendt er flere yngre end ældre, der prioriterer "personlige udviklings- og karrieremuligheder" og "høj løn" som vigtige egenskaber

ved et godt job. Videre er der flere blandt de yngre end blandt seniorerne, der prioriterer adgang til efteruddannelse som en vigtig egenskab ved et godt job.

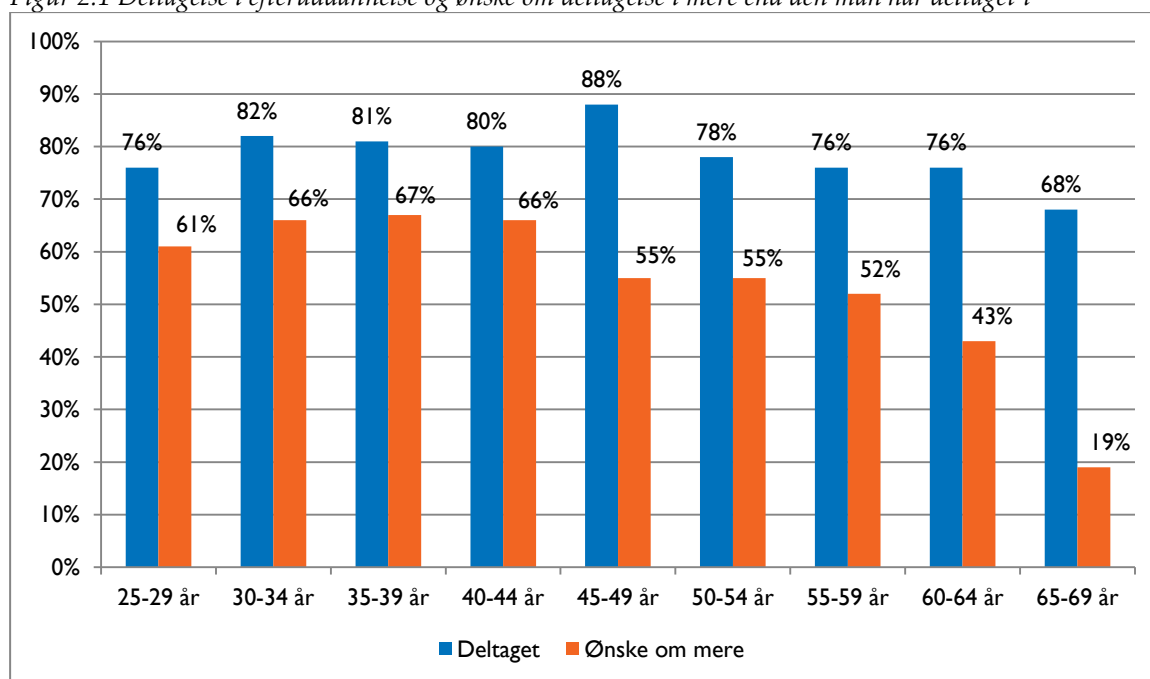
## 2.4 Efteruddannelse

Løbende efteruddannelse eller anden kompetenceudvikling er for de fleste afgørende for at opretholde og videreudvikle de kompetencer, der kan sikre fortsat beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

Knap to tredjedele af IDAs erhvervsaktive seniorer deltager i kompetenceudvikling. Andelen, der deltager, er lidt større blandt de yngre, og andelen af seniorer, der har deltaget i kompetenceudvikling, har de seneste fem år gennemgående ligget 4-8 procentpoint under niveauet blandt de øvrige medlemmer. Størst var forskellen i 2008 (11 procentpoint), hvorefter den over årene er blevet mindre, og i 2012 var forskellen kun på 4 procentpoint.

Det er dog værd at bemærke, at den lidt mindre deltagelse i efteruddannelse blandt seniorerne ikke kommer til udtryk i et større ønske om deltagelse i yderligere efteruddannelse blandt seniorerne end blandt de øvrige medlemmer, jf. figur 3.3.1 nedenfor.

Figur 2.1 Deltagelse i efteruddannelse og ønske om deltagelse i mere end den man har deltaget i



Kilde: Analyse blandt offentligt ansatte IDA-medlemmer 2012.

Figur 2.1 viser for det første den dalende deltagelse i takt med stigende alder, men også at de 55+ årige deltager i samme omfang som de helt unge. Figuren afbilder for det andet andelen inden for hver aldersgruppe, der gerne ville have deltaget i mere efteruddannelse, end de allerede har gjort. Her viser figuren, at andelen, der gerne ville have deltaget i mere, er mindst blandt de ældre. Dette peger på, at der blandt de ældre ikke i højere grad er et ikke imødekommet ønske om deltagelse i efteruddannelse. Den mindre andel, der deltager, afspejler således måske en generel mindre efterspørgsel fra gruppen.

## 2.5 IDA-familien

IDAs seniorpolitik fremhæver bl.a.:

- At alle virksomheder skal have en seniorpolitik tilpasset de lokale forhold.
- At afgangsalderen skal være fleksibel og i tråd med den enkeltes ønsker og formåen.



- At det både skal være muligt og acceptabelt, at karrieren toppe på et tidspunkt, uden at dette skal være reglen for alle.
- At virksomhederne i samarbejde med senioringeniørerne skal planlægge den enkeltes sidste år på arbejdsmarkedet.
- At rammerne for at forhandle fleksible fratrædelsesordninger skal være til stede.
- At alle skal have ret til og mulighed for løbende at vedligeholde og udvikle deres kompetencer; det gælder også senioringeniørerne.
- At ansvaret for kompetenceudvikling ligger både hos arbejdsgiveren og den enkelte ingeniør.
- At kompetenceudvikling skal indgå i MUS-samtalerne - også for senioringeniørerne.

Af IDAs mangfoldighedsudspil fremgår det, at IDA mener, at:

- Alle arbejdspladser bør bestrebe sig på at have en bred aldersprofil blandt sine medarbejdere.
- Alle virksomheder bør have planer for at ansætte nyuddannede og fastholde de modne medarbejdere i virksomheden – særligt under en lavkonjunktur.
- Alle arbejdsgivere bør i rekrutteringssammenhæng have aldersmæssige "wildcards" til samtale.
- Alle bør have ret til livslang kompetenceudvikling, men har også en pligt til selv at holde sine kompetencer ved lige.

Af IDAs politik om løn- og ansættelsesforhold fremgår det, at IDA arbejder for at:

- Medlemmerne skal sikres fleksibilitet omkring arbejdstidens længde på et individuelt tilpasset niveau samt omkring, hvornår og hvor arbejdet skal udføres.
- Seniorerne skal sikres attraktive ordninger, der muliggør reduktion i arbejdstiden og attraktive vilkår i forbindelse med tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Konsulenterne i IDAs afdeling for rådgivning, forhandling og karriereudvikling hjælper tillidsvalgte og andre medlemmer med at få etableret eller revideret en seniorpolitik på deres arbejdsplads. I nogle sammenhænge kan der være tale om et overenskomstspørgsmål, hvor IDA som organisation er part i arbejdet. Uanset om der på den konkrete arbejdsplads er en seniorpolitik, hjælper IDAs konsulenter gerne medlemmer med at vurdere eller forhandle en seniorordning på plads. Tilsvarende er der hjælp at hente hos IDA, når medlemmer helt eller delvist forlader arbejdspladsen for at gå på pension. Hvis medlemmer føler sig diskrimineret på grund af alder, vurderer IDAs jurister forløbet og afgør, om man kan rejse en sag om aldersdiskrimination.

## 2.6 Perspektivering

Muligheden for at arbejde færre timer de sidste år på arbejdsmarkedet er vigtig for mange af IDAs medlemmer. Selv blandt dem over 55 år er der en del, der ikke ved, om de har den mulighed på deres arbejdsplads. For at sætte fokus på den mulighed kan IDA:

- Gå i dialog med den relevante gruppe medlemmer om netop deres muligheder og perspektiver samt tilbyde redskaber til dialogen med arbejdsgiveren.
- Gennem dialog og formidling af succeshistorier at skærpe arbejdsgivernes bevidsthed om betydningen af muligheden for reduceret arbejdstid blandt seniorer.

IDA har naturligvis pligt til at hjælpe hver enkelte senior til de mest fordelagtige ordninger. Økonomisk fordelagtige seniorordninger kan imidlertid have karakter af et tveægget sværd, når de anskues i et bredere perspektiv. De kan sikre en højere timeløn til nogle seniorer, men de kan også gøre det sværere for ledige seniorer at komme i job. Ufleksible lønstrukturer kan samtidig resultere i, at der tidligere end nødvendigt sættes punktum for et ansættelsesforhold. Og det er et problem. IDA kan:

- Iværksætte en analyse af sammenhængen mellem omkostninger og seniorers beskæftigelse.
- Arbejde for, at seniorordninger, der hæver timeomkostningerne ved at have seniorer ansat, "veksles" til andre goder, der ikke undergraver seniorers position på arbejdsmarkedet.

Seniorbegrebet rummer i en arbejdsmarkedssammenhæng nogle risikoelementer. Ved at fokusere på problemer hos en minoritet af seniorer risikerer man at bidrage til et billede af, at alle over 55 år tilhører en svag gruppe – et billede der kan svække den brede gruppe af senioringeniørers muligheder på arbejdsmarkedet. For ikke at bidrage til dette billede kan IDA:

- Revidere sin seniorpolitik, således at den ikke risikerer at bidrage til dette problem.
- Arbejde for, at arbejdsgiverne har personalepolitikker, der er så rummelige, at de tilgodeser seniorers behov – frem for specifikke seniorpolitikker. Hermed forstås bl.a. en personalepolitik, der giver medarbejdere med behov for det, mulighed for at arbejde færre timer og få tilpasset arbejdstid eller arbejdsopgaver efter individuelle behov – også inden de bliver seniorer.
- I sin kommunikation til og om seniorsegmentet at sikre, at seniorbegrebet ikke kan bidrage til "stigmatisering" af seniorer.

Anerkendelse for sin indsats og sine resultater er vigtig for de fleste menneskers trivsel på arbejdspladsen. Manglende anerkendelse kan betyde, at yngre medarbejdere skifter job, og ældre medarbejdere forlader arbejdsmarkedet. I den anledning kan IDA:

- Arbejde for bedre ledelse med "god tone og opfordring til seniorerne om at blive på jobbet".

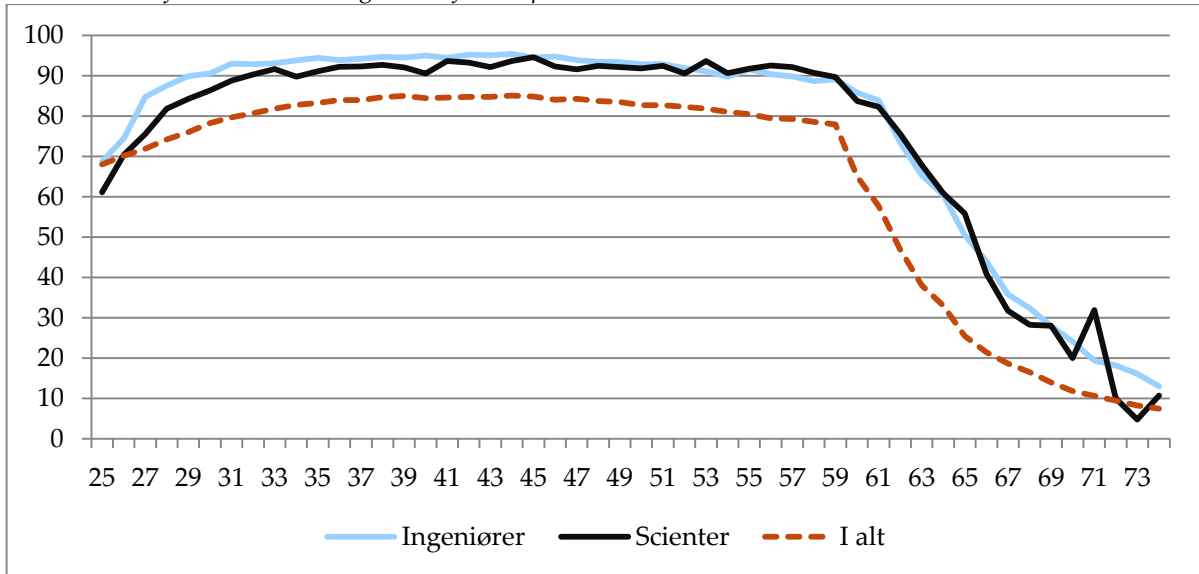
## 3. Pensionsopsparing og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

### 3.1 Tilbagetrækningsmønstre nu og i fremtiden

For alle aldersgrupper er der en klar tendens til, at ingeniører har en større erhvervsdeltagelse end gennemsnittet i befolkningen. Det fremgår af figur 3.1, der viser, at erhvervsfrekvensen blandt ingeniører i 2011 var omkring 90-95 pct. for de 30-59-årige, mens erhvervsfrekvensen for befolkningen som helhed ligger omkring 10 procentpoint lavere.

Ingeniører har, fra de er 59 til de er 62 år, en noget faldende erhvervsfrekvens, hvilket overvejende skyldes efterlønnen. Fra 62 til 65 år falder erhvervsfrekvensen lidt stærkere, da andelen af denne aldersgruppe, som overgår til efterløn, er større. Blandt de 64-årige diplomingeniører var 32 pct. således på efterløn i 2010, mens det tilsvarende tal for civilingeniører var 19 pct. Sammenlignet med resten af befolkningen overgår færre ingeniører til efterløn, og det sker typisk senere. Som det ses af figur 3.1, betyder det, at erhvervsfrekvensen for de 60-64-årige ingeniører var 26 procentpoint højere end for befolkningen som helhed, mens den tilsvarende forskel blandt 65-69-årige var 19 procentpoint.

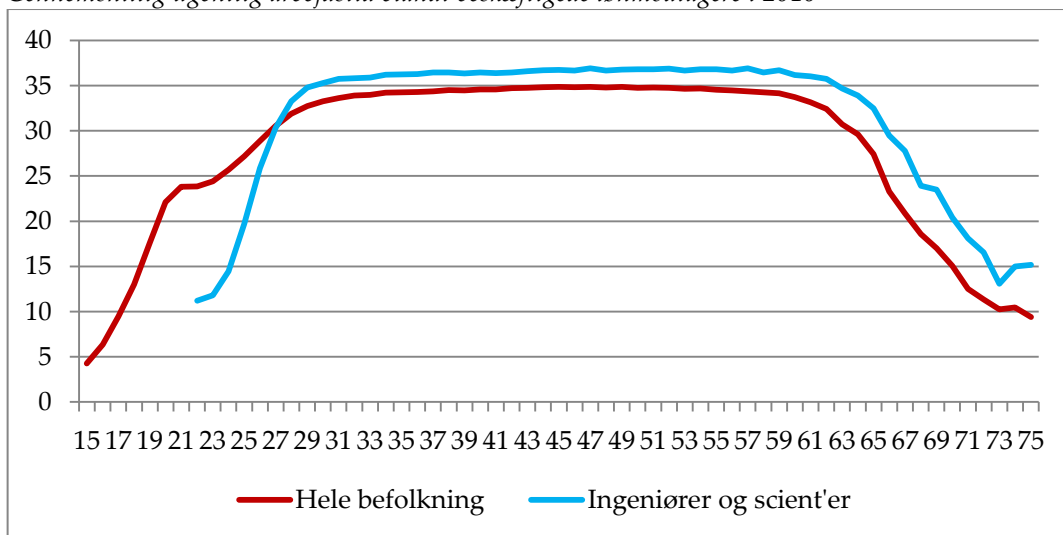
Figur 3.1 Erhvervsfrekvens blandt ingeniører fordelt på alder, 2011



Kilde: AE (2013): "Tilbagetrækningsmønstre blandt ingeniører"

Fra omkring 61-årsalderen og ti år frem falder erhvervsfrekvensen for ingeniører ret kraftigt – særligt lige omkring den officielle pensionsalder. For de ingeniører, der forbliver på arbejdsmarkedet, sker der også en markant ændring i sammensætningen af lønmodtagere og selvstændige. Blandt de 62-årige er ca. 10 pct. af ingeniørerne selvstændige, mens det blandt de 72-årige er omkring halvdelen. Det skyldes, både at selvstændige typisk forlader arbejdsmarkedet senere end lønmodtagere, og at en del seniorer skifter fra at være lønmodtagere til at blive selvstændige. Parallelt med den faldende erhvervsfrekvens sker der – for de ingeniører, der bliver på arbejdsmarkedet som lønmodtagere – et fald i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Således er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for 62-årige ca. 35 timer, mens den for 70-årige er 20 timer jf. figur 3.2.

Figur 3.2 Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid blandt beskæftigede lønmodtagere i 2010

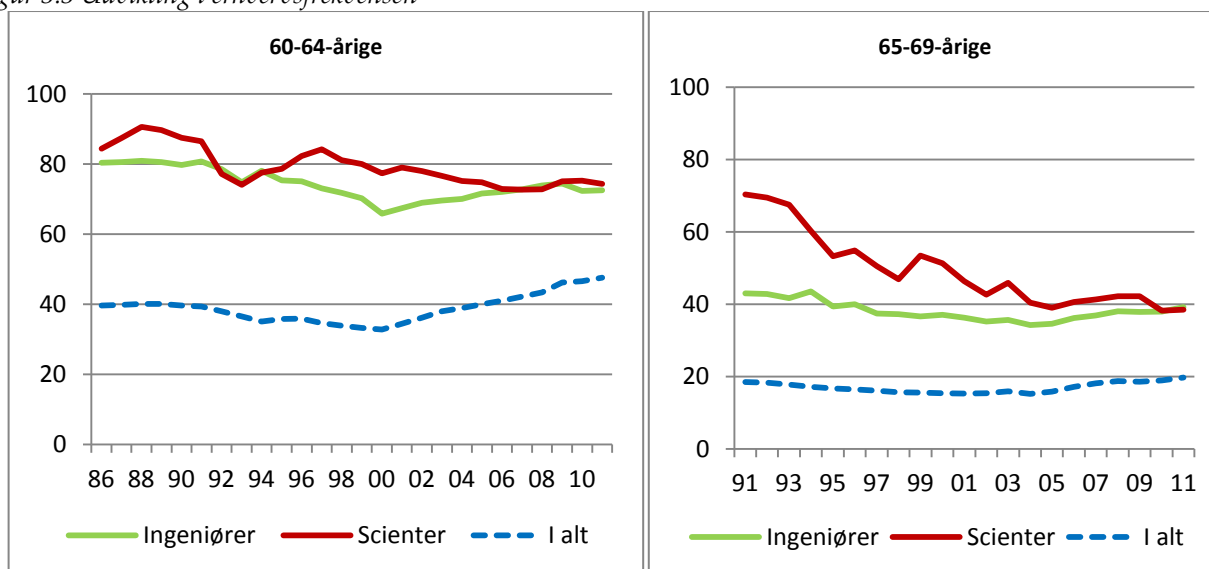


Kilde: AE (2013): "Tilbagetrækningsmønstre blandt ingeniører"

Siden omkring 2000 har erhvervsfrekvensen for 60-64-årige ingeniører været stigende, mens den for de 65-69-årige ingeniører har været svagt stigende siden 2005 jf. fig. 3.3. Dette mønster afspejles også i AE-rådets

indikator for ingeniørers tilbagetrækningsalder, der fra 2002 til 2010 er steget fra 65 til 66 år.<sup>5</sup> En tilsvarende udvikling genfindes også på det øvrige arbejdsmarked. Mens den stigende erhvervsfrekvens blandt de under 65-årige nok i høj grad kan tilskrives stramninger af, og debatten om, efterlønsordningen, så er effekten blandt de over 65-årige nok primært knyttet til andre tendenser såsom seniorernes helbred. Med de stramninger, der også fremover kommer i efterlønsordningen, må tendensen for de under 60-årige forventes at fortsætte og måske endda øges. Da Tilbagetrækningsreformen fremover får direkte indflydelse på aldersgruppen over 65 år, er der grund til at forvente en kraftigere vækst i erhvervsfrekvensen i denne aldersgruppe fremover.

Figur 3.3 Udvikling i erhvervsfrekvensen



Kilde: AE (2013): "Tilbagetrækningsmønstre blandt ingeniører"

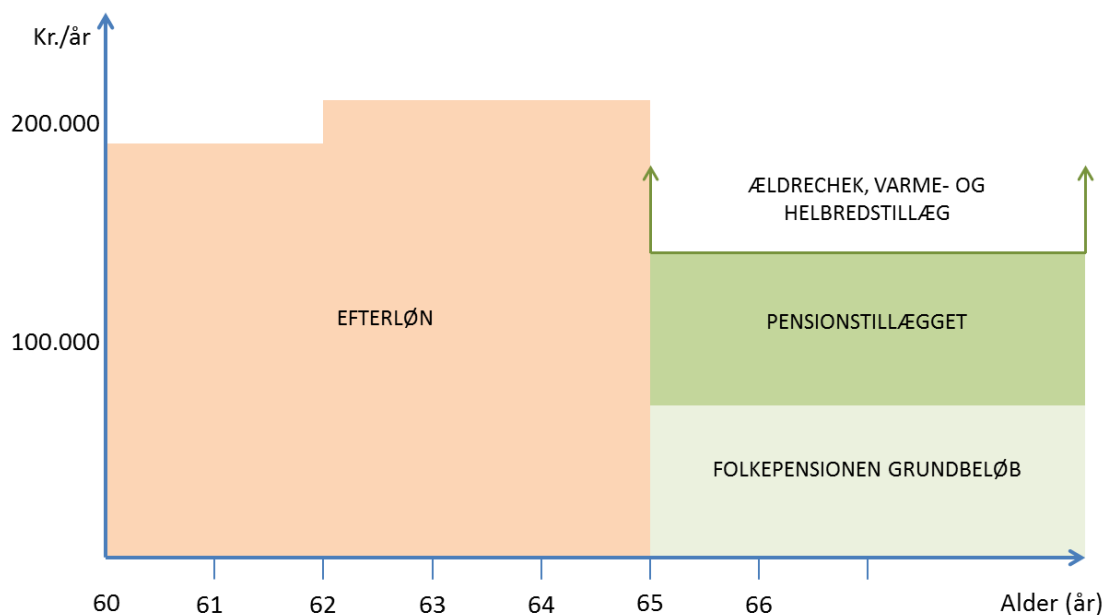
### 3.2 Gradvis tilbagetrækning – muligt og attraktivt?

Når man forlader arbejdsmarkedet helt eller delvist, er det i forhold til de økonomiske rammer afgørende, om man gør det ved den officielle pensionsalder, der i dag er 65 år, eller tidligere. Sker det før pensionsalderen, kan der som supplement til ens egen opsparing og pensionsordning være tale om efterløn eller delpension. Sker det efter eller i forbindelse med pensionsalderen, kan supplementet være ældrechecken, folkepensionen og de sociale ydelser, der evt. knytter sig til denne. Figur 3.4 giver et overblik over de maksimale udbetalinger fra de offentlige ordninger.

Folkepension, ældrecheck, efterløn og delpension er kendetegnet ved at være offentlige ordninger, som i varierende omfang kan afhænge af formue, lønindkomst og anden indkomst. Det er vilkår, som er givne, og som man ikke selv har indflydelse på i modsætning til ens egen opsparing og, i nogle tilfælde, mulighed for at arbejde. Derfor tager vi udgangspunkt i, hvordan særligt arbejdsindkomsten påvirker ingeniører, der gradvist ønsker at forlade arbejdsmarkedet. Da regelsættene i forvejen er komplekse, tager vi udgangspunkt i det simpleste tilfælde, vilkårene for en enlig.

Figur 3.4 Maksimale offentlige udbetalinger afhængigt af startår, 2012

<sup>5</sup> AE-rådet (2013): Tilbagetrækningsmønstre blandt ingeniører fig. 7.



Tabel 3.1 viser hovedtrækkene i, hvorledes lønindkomst giver anledning til aftrapning af offentlige ydelser. Som det fremgår, anvendes der vidt forskellige satser og metoder for aftrapning af ydelser, afhængigt af den konkrete ordning. I forhold til hovedtrækkene er der en række undtagelser.

Tabel 3.1 Hovedtræk i indkomst- og formueafhængig aftrapning i 2012 (enlige)

Ydelser Kr./år	Efterløn start før 62 år	Efterløn start efter 62 år	Del- pension	Folkepen- sion (grund- beløb)	Pensions- tillægget	Ældre- check	Helbreds- og varme- bidrag mv	Bolig- ydelse
Maximal ydelse	186.420	204.880	ca.135.000	68.556	71.196	11.200	Refusion på udgifter	42.700
Bundfradrag i arbejdsindkomst	0	0	0	291.200	94.300	18.500		144.300
Aftrappes ved arbejde	Hver ugentlige time modreg- nes med 1/37	Hver ugentlige time modreg- nes med 1/37	Hver ugentlige time modreg- nes med 1/37	Med 30% af ind- komsten	32% af ind- komsten	Aftrappes med 1% når indk. stiger med 458 kr.	Aftrappes med 1% når indk. stiger med 458 kr.	Med 22,5% af ind- komsten
Giver anden indkomst også aftrapning	Pensions- ordninger uanset om de udbetales	Kun pen- sions- ordninger der udbe- tales	Som ved efterløn	Nej	Ja og her er bund- fra-dra- get lavere	Ja	Ja	Ja
Giver formue aftrapning	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja, likvid	Ja, likvid	Ja
Særlige betin- gelser			Arbejder mindst 7 timer ugentligt					Lejebolig max. 65 m2

Kilde: Eget sammen drag på baggrund af Ældresagen (2012): "Værd at vide 2012"

Skærer man igennem dette komplekse billede, gælder det generelt, at hvis man venter med at aktivere efterlønnen, til man fylder 62 år, så giver ordningen et rigtig godt afsæt for en fleksibel tilbagetrækning fra ar-

bejdsmarkedet. Folkepensionen er i princippet indrettet sådan, at man for arbejdsindkomster over 30.000 kr. årligt typisk får lov at beholde godt to tredjedele selv, mens resten modregnes i folkepensionen. Der er dog undtagelser, og særligt for lave indkomster er billedet mere komplekst, da fx boligydelse, helbredstillæg og varmetillæg både afhænger af indkomst og andre forhold.

Ovenstående tager udgangspunkt i de eksisterende regler. Tilbagetrækningsreformen, som blev vedtaget i 2011, betyder imidlertid, at man i fremtiden kan forvente følgende ændringer af rammerne for at forlade arbejdsmarkedet:

- Efterlønsalderen sættes gradvist op med to år fra 2014 til 2017.
- Folkepensionsalderen sættes gradvist op med to år fra 2019 til 2022.
- Efterlønsperioden forkortes gradvist fra fem til tre år fra 2018 til 2023.

Desuden introduceres en ny "seniorførtidspension", som næppe får betydning for mange ingeniører. Til gengæld forventes Tilbagetrækningsreformens nye regler, som i højere grad gør udbetaling af efterløn afhængig af den enkeltes pensionsformue, at gøre efterlønnen lang mindre relevant for ingeniører med en fornuftig pensionsopsparing. For detaljer om Tilbagetrækningsreformen se bilaget "Aftale om senere tilbagetrækning".

### 3.3 Holdninger og forventninger til pension

Næsten alle IDAs medlemmer sparer op til deres pension.

I de offentlige overenskomster er der fastsat en opsparing på godt 17 pct. i overenskomsterne (se tekstboks). Blandt de privatansatte er det 97 pct., der sparer op til pension. Der er en noget mindre del af de ledige (41 pct.) og selvstændige (78 pct.), der sparer op til pension.

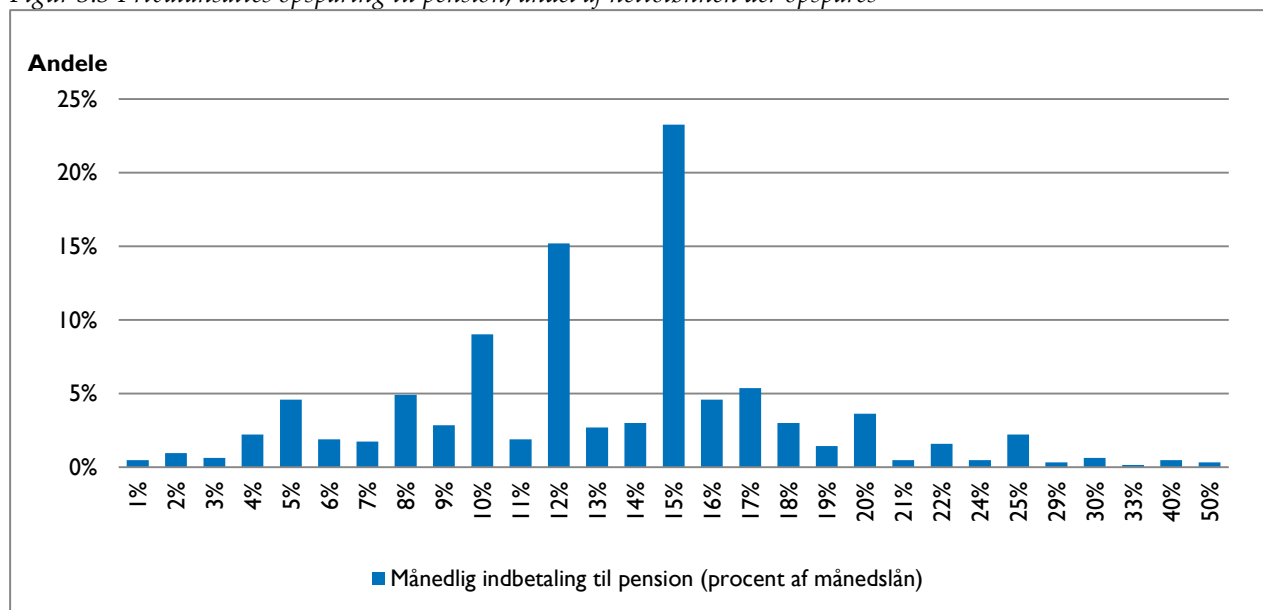
Hovedparten af de privatansatte sparer op gennem en fast månedlig indbetaling, og de sparer i gennemsnit 13 pct. af deres nettoløn op. Selv med højde for lønforskellen mellem de offentligt og de privatansatte betyder det, at de privatansatte i gennemsnit sparer mindre op end de offentligt ansatte. Opsparingsmønstret blandt de privatansatte betyder, at ca. 85 pct. af de privatansatte, der sparer op, sparer en mindre del af deres løn op til pension, end de offentligt ansatte gør, jf. figur 3.5.

#### Pensionsopsparing i de offentlige overenskomster.

Ansatte i staten:	17,10 pct.
Ansatte i regioner:	17,66 pct.
Ansatte i kommuner:	17,50 pct.

Dette er hovedtrækkene i overenskomst-aftalerne. Der er i nogle aftaler valgfrihed mht. udbetaling, lige som der er særlige regler for chefer.

Figur 3.5 Privatansattes opsparing til pension, andel af nettolønnen der opspares



Kilde: IDA (2013): "Pensionsanalyse"

Hovedparten af medlemmerne regner med at få forbrugsmuligheder som pensionister, der svarer til mindst 70 pct. af deres nuværende forbrugsmuligheder. En lille gruppe på 7 pct. regner med højst at have 50 pct. af deres nuværende forbrugsmuligheder som pensionister.

45 pct. af medlemmerne er "i meget høj grad" eller "i høj grad" tilfredse med de forbrugsmuligheder, de regner med at få som pensionister, og hver tredje er "tilfreds". Men knap hver femte "ved ikke", hvilke forbrugsmuligheder de får. Samtidig er der nogen usikkerhed blandt medlemmerne om, hvorvidt de faktisk opnår de forbrugsmuligheder, de regner med. Kun hver tiende er meget sikker på, at de faktisk får de forbrugsmuligheder, de regner med som pensionister, mens næsten hver tredje svarer, at det er noget/meget usikkert, om de kan opnå de forventede forbrugsmuligheder som pensionist.

Det er ikke sådan, at IDAs medlemmer ikke har opmærksomhed på deres pensionsforhold. 80 pct. har haft deres pensionsforhold til overvejelse inden for de seneste 5 år, og to tredjedele har fået rådgivning eller brugt pensionsberegner. Men det er bestemt ikke det samme, som at medlemmerne finder, at de har tilstrækkelig viden om pensionsforhold. Næsten hver tredje vurderer, at de har "ringe" eller "meget ringe" indsigt i pensionsforhold, mens kun 23 pct. finder, at de har "meget god" eller "god" indsigt i pensionsforhold.

Dette afspejles også i medlemmernes kendskab til deres egen folkepensionsalder. Det er kun 29 pct. af medlemmerne, der faktisk kender deres egen folkepensionsalder, mens de resterende enten ikke ved det eller skyder forkert. Hver tredje af medlemmerne tror således, at de kan gå på folkepension, før de reelt kan formodes at gøre det jf. fremskrivningerne af folkepensionsalderen i Tilbagetrækningsreformen.

Hovedparten af medlemmerne sparer op i ratepensioner, mens kun godt halvdelen har en livrente, jf. tabel 3.2. Mange har således en pensionsopsparing, som ophører fx 10-20 år efter, de går på pension. 42 pct. af medlemmerne, der sparer op, har en kapitalpension, og også 42 pct. har opsparing i bolig eller lignende.

Tab 3.2 Sparer du op på nogle af følgende måder?

Alle IDA medlemmer der sparer op	Antal	Procent
----------------------------------	-------	---------

Ratepension (med udbetaling i fx 10-20 år)	660	75 %
Løbende livsvarig alderspension (livrente)	488	55 %
Kapitalpension	367	42 %
Opsparing i bolig eller lignende	367	42 %
Egne investeringer i værdipapirer, kunst mv.	150	17 %
Almindelig bankkonto	125	14 %
I egen virksomhed	33	4 %
Anden måde	17	2 %
Total	884	-

Kilde: "Pensionsanalyse", IDA 2013. Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere årsager, og derfor summerer det ikke til 100 pct.

### 3.4 Konsekvenserne af pensionsopsparing

Det er svært at sige noget håndfast om, præcis hvad der skal til, for at en yngre ingeniør kan sikre sig en tryk alderdom. Både dennes egen karriere og samfundsudviklingen rummer betydelige usikkerhedselementer.

DIP tager i sin rådgivning udgangspunkt i medlemmets behov for risikoafdækning i tilfælde af tidlig død eller invaliditet og indtægt på det tidspunkt, hvor drøftelse af pension finder sted. Her er tommelfingerregelen, at pensionsordningen skal kunne give en pensionsudbetaling med en nutidsværdi, der svarer til i størrelsesorden 75 pct. af denne aktuelle indtægt. I rådgivningen indgår også medlemmets alder, boligform eller -planer samt eksisterende pensionsordninger hos medlemmet og dennes partner.

Der er imidlertid mange individuelle forhold, der har betydning for valg i forbindelse med pensionsopsparing. Hvad der er det rigtige valg, afhænger i høj grad af familieforhold, en eventuel samlevers indkomst, omkostningsniveauet for bolig og ikke mindst i hvor høj grad man ønsker at gardere sig mod uforudsete hændelser i fremtiden. For at få et billede af konsekvensen af pensionsopsparing for forskellige typer familier, har Finanshuset i Fredensborg regnet på fire familietyper. Hovedresultatet af de fire regneeksempler er vist i tabel 3.3. Udgangspunktet for regneeksemplerne er forbrugsbehovet i de forskellige livsfaser og en lønudvikling, som er typisk for ingeniører. I regneeksemplerne sparer ingeniøren 10,4 pct. af sin årlige bruttoindkomst op fra en alder af 29 år og 40 år frem. Det svarer til knap 12 pct. af indkomsten før pension og er således lige under gennemsnittet for privatansatte ingeniører.

Som det fremgår af skemaet, går alle de familietyper, der her er regnet på, i graven med en formue på mindst et par millioner kroner. Der er altså en vis økonomisk reserve til rådighed, hvis livet ikke forløber som antaget i regnestykket. Det er bestemt også relevant, da der er betydelig usikkerhed forbundet med at se på en families økonomi i et 40-årigt perspektiv. Og det er netop den økonomiske reserve, man skal tære på, hvis livet ikke arter sig som forudsat. Det kan være ved ledighed, hvis man får flere børn end forudsat, hvis man forlader arbejdsmarkedet, inden man fylder 69 – eller blot gearer ned, så lønniveauet falder frem imod pensionsalderen. Det samme gælder hvis man vil sikre sig bedre end forudsat i tilfælde af invaliditet eller død.<sup>6</sup> Det er også den reserve, det går ud over, hvis pensionsopsparingen forrentes ringere end forudsat eller ejerboligen ikke holder sin værdi.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Mange livsforsikringer udbetaler kun ydelsen i forbindelse med tabt erhvervsevne i sociallovens forstand, mens DIP og ISP sikre sine medlemmerne en ydelse, hvis de mister evnen til at arbejde som ingeniør – og denne sikring er i sagens natur dyrere.

<sup>7</sup> Nogle af disse usikkerheder søges kvantificeret i Invensure (2013): "Vurdering af rapporten *Ingeniørers opsparing, når målet er at skabe en økonomi i balance og samtidig formueoptimering*". Finanshuset i Fredensborg fremhæver at disse tal skal tages med et vist forbehold da de er genereret med en anden model end den som tabel 3.3 bygger på.



Tabel 3.3: Konsekvenser af ingeniørers pensionsopsparing

Familietype	Nettoformue ved 89 år, mio. kr.		
	Frie midler	Fast ejendom	I alt
Type 1: Par, 2 børn, ejerbolig, storby	1,037	3,0	4,037
Type 2: Par, 2 børn, ejerbolig, landet	3,977	1,6	5,577
Type 3: Par, 2 børn, lejebolig	2,343	Lejebolig	2,343
Type 4: Enlig, ejerlejlighed, storby	1,975	2,1	4,075
Centrale karakteristika	Løn, Ingeniøren: Aldersbetinget gennemsnitsløn for ingeniører. Løn, partnere: Gennemsnitsløn for danskere Ingeniørens pensionsopsparing 10,4% af bruttoløn 29-69 år Partnerens pensionsopsparing 7,1% af bruttoløn 29-69 år Pensionsopsparingens type: 20årig ratepension (svarer prismæssigt til livrente) Forbrug: typisk forbrug i de forskellige livsfaser Børn: Begge børn bor hjemme til de er 21 år Barsel: Begge forældre holder 1 års barsel Alle forudsættes at leve til de er 89 år For detaljer og forudsætninger om økonomiens udvikling se: Finanshuset(2013): "Ingeniørers opsparing, når målet er at skabe en økonomi i balance og en samtidig formueoptimering"		

Kilde: Sammenfatning baseret på Finanshuset i Fredensborg(2013): "Ingeniørers opsparing, når målet er at skabe en økonomi i balance og en samtidig formueoptimering"

Regneeksemplet antyder dog, at man lægger et ret solidt fundament for sin pensionisttilværelse, hvis man fra man er 29 år og frem til pensionsalderen sparer godt 17 pct. af nettoindkomsten op, som der typisk forudsættes i offentlige overenskomster.

### 3.5 Incitamentet til opsparing i pensionsordninger

Finanshuset i Fredensborg har gennemført en analyse af hvilke opsparingsformer, der er mest hensigtsmæssige under hensyntagen til den eksisterende skattelov<sup>8</sup>. Der er visse skattemæssige fordele ved at spare op gennem pensionsordninger. Således beskattes afkastet på pensionsordningen kun med PAL-skatten på 15,3 pct., mens afkastet af frie midler beskattes med mellem 27 og 42 pct. Samtidig skal man dog være opmærksom på, at avancer i forbindelse med salg af fast ejendom typisk slet ikke beskattes.

Dertil kommer, at der – forudsat en topskat ved indbetaling og en bundskat ved udbetaling – er 15 procentpoint fradragsmæssig fordel ved indbetaling til ratepension og livrente. Omvendt vil en udbetaling af pension indgå i grundlaget for beregning af folkepensionens pensionstillæg. Dette vil i bedste fald være uden betydning, men kan i værste fald medføre en reduktion af pensionstillægget svarende til 17-18 pct. efter skat. Frie midler indgår også i modregningsgrundlaget for pensionstillægget, men alene af afkastet af de frie midler og ikke af hovedstolen, hvorved modregningen bliver væsentligt lempeligere. Også i forhold til efterlønnen vil der – særligt fremover – ske en modregning af pensionsopsparingen.

Ser man således på pensionsopsparinger som alternativ til anden opsparing, og forudsættes det, at man har likviditet til at opretholde sit forbrug i perioden frem til pensionsalderen, er der stærke incitamentter til at placere sin opsparing i pensionsordninger – ikke mindst for de bedst lønnede. Spørgsmålet er imidlertid, om fordelene ved pensionsopsparing er så store, at det også er en fordel at låne til forbrug eller boliginvestering for at få råd til pensionsopsparingen. Her kommer Finanshuset i Fredensborg med følgende anbefalinger:

- Forudsat at man betaler bundskat og har lån, kan det ikke betale sig at spare op i pensionsordninger. Det gælder, uanset om det er lån med høj eller lav rentemarginal. "Opsparingen" skal ske ved at nedbringe gæld.

<sup>8</sup> Finanshuset i Fredensborg(2013): "Ingeniørers opsparing, når målet er at skabe en økonomi i balance og en samtidig formueoptimering" side 7 og 8.

- Forudsat topskat og dermed fradragmæssige fordele, men med lån med høj rentemarginal i økonomien, kan det ikke anbefales, at der indbetales på pensionsordninger. "Opsparingen" skal ske ved at nedbringe gæld.
- Forudsat topskat, ingen modregning i folkepension og alene lån med mindre / ingen lånemarginal og begrænsede placeringsomkostninger, kan det anbefales, at opsparingen placeres på ratepension eller livrente.
- Har den ene ægtefælle fradagsmæssige fordele, mens den anden ægtefælle ingen fradragmæssige fordele har, er det alene den ægtefælle med fradragmæssige fordele, der skal indbetale til pensionsordninger, hvis dette kan gøres med fordel. Samtidig kan man ved ægtepagt sikre den ægtefælle, der ikke indbetaler til pension, i tilfælde af skilsmisse.

Anvendes disse anbefalinger på den økonomi, som familietype 1 i tabel 3.3 har, viser det sig, at den hele vejen igennem kan opretholde samme forbrug og alligevel have en formue, der er 8 pct. større, når vor ingeniør og ægtefælle er 89 år. Denne beregning bygger på meget konservative forudsætninger, og den reelle gevinst ved at følge anbefalingerne vil typisk være større. Samtidig forudsætter denne tilgang til opsparing, at den enkelte er interesseret i at planlægge sit forbrug og sin opsparing på det lange sigt – og er i stand til at følge planen.

### 3.6 IDA-familien

Netop overgangen fra arbejdslivet til pensionstilværelsen er et meget afgørende skift i mange ingeniørers liv. Og det er også en begivenhed, som både IDA, IAK og pensionskasserne har fokus på fra hver sin vinkel. I 2012 har "familien" afviklet 20 arrangementer med temaer, der adresserer forskellige aspekter af dette skift. Over 2000 medlemmer har deltaget i arrangementerne.

IAK's fokus knytter sig primært til medlemmernes valg ift. efterlønsordningen. Muligheden for fleksibel efterløn har ikke en fremtrædende placering i menustrukturen på IAK's hjemmeside. Man kan dog henvende sig personligt eller telefonisk til IAK for råd og vejledning. Rådgivningen markedsføres ikke aktivt som en service til medlemmerne.

På ida.dk under menu Rådgivning henvises der i forbindelse med efterløn til IAK. I forbindelse med Pension henvises der i konkrete sammenhænge til de to pensionskasser. Muligheden for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet adresseres ikke. På konkret forespørgsel vil man dog få vejledning om, at det er samspillet mellem ens egen pensionsordning, en evt. fleksibel efterløn samt muligheden for offentlig delpension og folkepension, man skal interessere sig for. Konkrete økonomiske beregninger hjælper IDA ikke med, ligesom der heller ikke rådgives om de økonomiske aspekter af pensionsbeslutningen.

Pensionskasserne beskriver på deres hjemmeside vilkårene for at gå på pension, og at der er mulighed for at arbejde, mens man modtager pension. Der vejledes også - med udgangspunkt i den enkeltes økonomiske situation – om, på hvilke måder det er hensigtsmæssigt at disponere sin pension sammenholdt med andre kilder til indtægt. Af hensyn til pensionskassernes rådgivningsansvar bliver medlemmerne dog ofte bedt om at dobbelttjekke med fx a-kassen i forhold til de "råd", de modtager angående dispositioner på det konkrete område.

Fra både DIP og ISP er der stor interesse for et øget samarbejde med IDA om, hvorledes man sikrer medlemmerne en fornuftig pensionsopsparing.

### 3.7 Perspektivering

Folkepension og efterløn er i dag er indrettet på en måde, der må siges at bidrage til en fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, da det generelt gælder, at kun en del af den offentlige forsørgelse bortfalder ved øget indkomst. Tildelte man alternativt alle relevante borgere et fast beløb i efterløn og folkepension uanset

deres lønindkomst, ville det naturligvis forøge incitamentet til at fortsætte på fuld tid. Tilsvarende ville det forøge incitamentet til at forlade arbejdsmarkedet i et hug, hvis man indrettede ordningerne således, at udbetalingerne fra dem ophørte helt ved den mindste lønindkomst. Det er imidlertid et problem, at de regler, der regulerer såvel efterløn som folkepension, er særdeles komplekse og har hver sin logik. Derfor kan de i enkelte tilfælde give u hensigtsmæssige incitamenter. En løsning på dette kunne være:

- En forenkling og harmonisering af den måde, lønindkomst spiller sammen med sociale ydelser og efterløn.

Når Tilbagetrækningsreformen indføres, vil der i langt højere grad blive modregnet for pensionsopsparinger, der ikke udbetales. Det er et problem, da ordningen dermed bliver nærmest værdiløs for de IDA-medlemmer, der har betydelige pensionsopsparinger. På den baggrund kunne IDA arbejde for:

- At den øgede modregning i efterløn/delpension af pensionsordninger, der ikke udbetales, opgives. Det vil både fastholde de nuværende attraktive muligheder for en fleksibel tilbagetrækning og incitamentet til egen pensionsopsparing.

For at få sit efterlønsbevis skal man bo i et EØS-land og have arbejdet minimum et halvt år i Danmark inden for de sidste tre år. Med et grænseoverskridende arbejdsmarked som ingeniørenes virker dette ikke som et rimeligt krav. I den anledning kan IDA:

- Iværksætte en analyse af hvilke problemer danskere, der er eller har været knyttet til et andet land/arbejdsmarked, oplever når de forlader arbejdsmarkedet.
- Italesætte problemet over for politiske beslutningstagere.

Ser man på IDA-familiens service til de medlemmer, der overvejer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, kan medlemmerne hos IDA godt få et indtryk af, hvilke generelle problemstillinger de skal forholde sig til, men IDA vil ikke påtage sig et rådgivningsansvar ved at forholde sig til den enkeltes konkrete forhold. Samtidig kan medlemmerne let risikere at være nødt til at ringe rundt til "IDA-familiens" medlemmer på skift i et forsøg på at danne sig et overblik over, hvad der er den bedste løsning. Det vil nogle medlemmer nok opleve som et problem. I den anledning kan IDA, evt. i samarbejde med IAK, DIP, ISP eller andre partnere:

- Tilbyde rådgivning efter one-stop-shopping princippet om de økonomiske konsekvenser af forskellige former for opsparing til pension samt af helt eller delvist at forlade arbejdsmarkedet.
- Formidle viden til medlemmerne om elektroniske beregningsmodeller, som giver dem mulighed for selv at danne sig et overblik over konsekvenserne af deres opsparing til pension samt af helt eller delvist at forlade arbejdsmarkedet.
- Selv tilbyde medlemmerne adgang til en elektronisk beregningsmodel på [ida.dk](http://ida.dk), som giver dem mulighed for ét sted at få overblik over konsekvenserne af forskellige former for opsparing til pension samt af helt eller delvist at forlade arbejdsmarkedet.

IDAs pensionspolitik rummer anbefalinger om, i hvilke livsfasen og på hvilken måde medlemmerne bør spare op til pensionisttilværelsen. Disse anbefalinger er ikke nødvendigvis i alle medlemmers interesse. Derfor kan man ift. dette overveje, om følgende budskaber er tilstrækkelige:

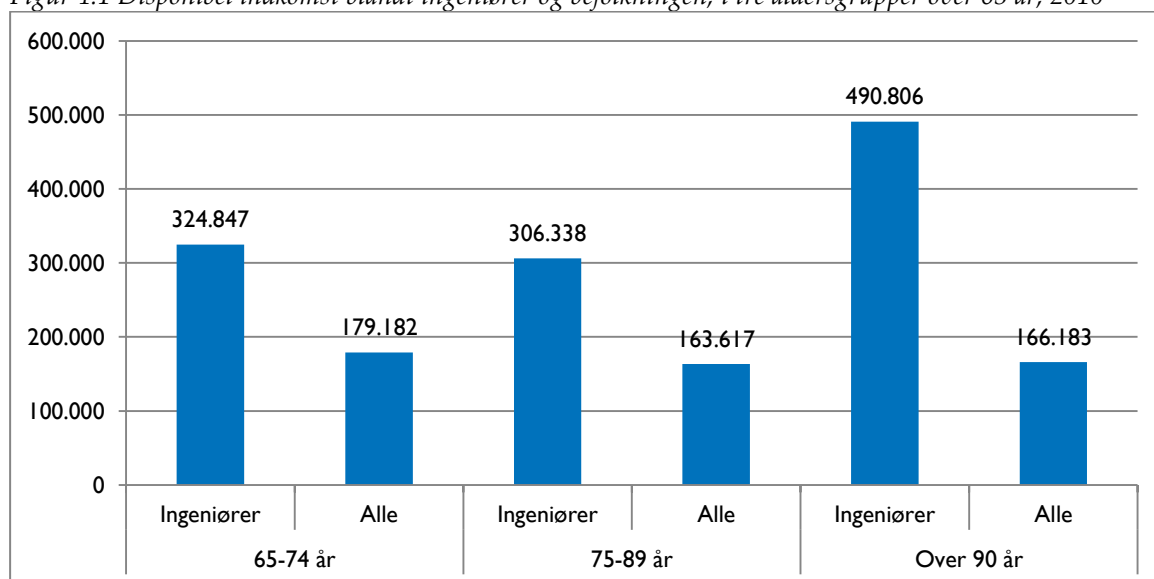
- At medlemmerne bør sikre sig en opsparing til deres pensionisttilværelse, der i gennemsnit svarer til mindst 17 pct. af deres løn før pensionsindbetaling.
- At medlemmerne altid bør have en pensionsordning/forsikring, som omfatter en forsikring ved kritisk sygdom, invaliditet og død, herunder dækning af eventuelle børn og eventuel ægtefælle.
- At medlemmerne tidligt i livet og jævnligt bør opsøge relevant rådgivning i fx ISP eller DIP om, hvordan de sikrer sig en passende opsparing til pensionisttilværelsen

## 4. Pensionerede ingeniørers økonomi og de seneste ændringer i skatte- og pensionslove

### 4.1 Aktuelle økonomiske vilkår

Ingeniørerne er en relativt velstående gruppe af pensionister, både når der ses på deres disponible indkomst og på deres formue. I sammenligning med andre pensionister har ingeniørerne således generelt en markant højere disponibel indkomst og en større formue, men der er dog en mindre gruppe af ingeniører, der er dårligere stillet end befolkningen generelt. Når der ses på den disponible indkomst, har ingeniørerne i alle aldersgrupper over 65 år en markant højere gennemsnitlig disponibel indkomst end befolkningen som helhed, jf. figur 5.1 nedenfor.

Figur 4.1 Disponibel indkomst blandt ingeniører og befolkningen, i tre aldersgrupper over 65 år, 2010



Kilde: "Pensionisternes indkomst og formue", IDA 2013. Analysen er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. Gennemsnitlig disponibel indkomst for grupperne. Opgørelsen er eksklusiv udbetalinger af kapitalpensioner. Der er kun 50 ingeniører i aldersgruppen over 90 år.

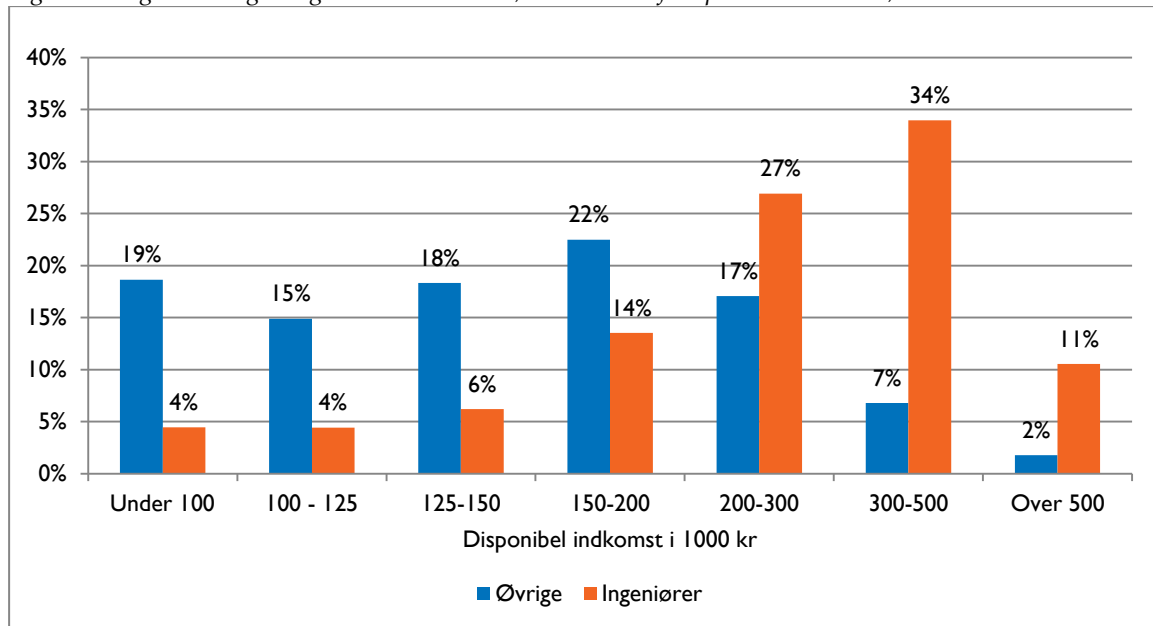
En ingeniør mellem 65 og 74 år har i gennemsnit en disponibel indkomst på ca. 325.000 kr., mens den gennemsnitlige disponible indkomst i befolkningen i samme aldersgruppe er på knap 180.000 kr. Ingeniørerne har i gennemsnit en disponibel indkomst, der er næsten dobbelt så stor som befolkningen generelt, og forskellen stiger med alderen. Den høje gennemsnitlige disponible indkomst for ingeniørerne dækker over, at der er en gruppe, der har meget høje indkomster, mens en gruppe har relativt lave indkomster.

I figur 4.2 ses de 65-74-årige fordelt på intervaller af disponibel indkomst, og det ses, at 45 pct. af ingeniørerne i gruppen har en disponibel indkomst på over 300.000 kr.

Figuren viser også, at 4 pct. af de 65-74-årige ingeniører har under 100.000 kr. i disponibel indkomst, mens det gælder for 19 pct. af den øvrige befolkning i samme aldersgruppe. 28 pct. af ingeniørerne i aldersgruppen har under 200.000 kr. i disponibel indkomst, mens det gælder for 64 pct. af den øvrige befolkning.

Der er således en vis spredning i den disponible indkomst blandt seniorerne, men der er en relativt lille gruppe ingeniører, der ligger under den gennemsnitlige disponible indkomst for befolkningen i samme aldersgruppe (179.182 kr.).

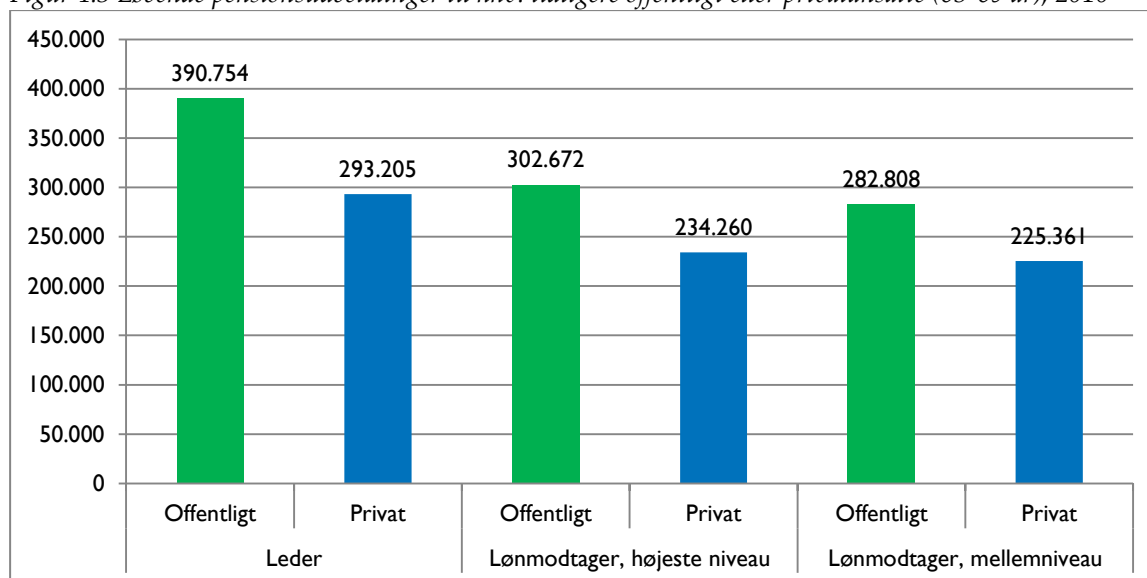
Figur 4.2 Ingeniører og øvrige mellem 65-74 år, intervaller af disponibel indkomst, 2010



Kilde: IDA (2013): "Pensionisternes indkomst og formue"

En del af fokusgruppens diskussioner har fokuseret på forskellen på pensionsopsparingen, og dermed også pensionsudbetalingerne, blandt henholdsvis offentligt og privat ansatte. For at belyse dette er det i figur 4.3 nedenfor belyst, hvilken forskel der er på de løbende pensionsudbetalinger til 65-69-årige, der 10 år tidligere (i 2000) var henholdsvis offentligt eller privat ansatte.

Figur 4.3 Løbende pensionsudbetalinger til hhv. tidligere offentligt eller privatansatte (65-69 år), 2010



Kilde: IDA (2013): "Pensionisternes indkomst og formue". Udbetalingerne dækker folkepension, ATP og tjenestemandspension, private ratepensioner og livrenter. Lønmodtagerne er opdelt i flere niveau, efter hvilket færdighedsniveau det forudsætter at varetage deres arbejde. Arbejde på højeste niveau forudsætter fx færdigheder svarende til en lang videregående uddannelse.

Figuren viser, at der, uanset hvilken stilling ingeniøren havde, er en tydelig forskel på, om ansættelsen var i offentligt eller privat regi. En ingeniør, der ti år tidligere var offentligt ansat (højeste niveau), fik således næsten 30 pct. mere udbetalt i de løbende udbetalinger end en ingeniør, der ti år tidligere var privat ansat. Den mest markante forskel på udbetalingerne er dog, om man har været beskæftiget eller ej. En ingeniør, der ti år tidligere var arbejdsløs, havde i 2010 i gennemsnit en udbetaling på 168.000 kr., hvilket svarer til 56 pct. af det, en ingeniør, der ti år tidligere var offentligt ansat på højeste niveau, fik udbetalt.

Når det gælder formue, er senioringeniørerne også generelt bedre stillet end befolkningen som helhed, jf. tabel 4.1 nedenfor. De 65-74-årige ingeniører har således en gennemsnitlig formue, der er over 1 mio. kr. større end den gennemsnitlige befolkning i samme aldersgruppe, og forskellen stiger med alderen. De ældste ingeniører har således en formue, der er mere end 2 mio. kr. større, eller næsten fire gange så stor, som gennemsnittet i befolkningen på over 90 år.

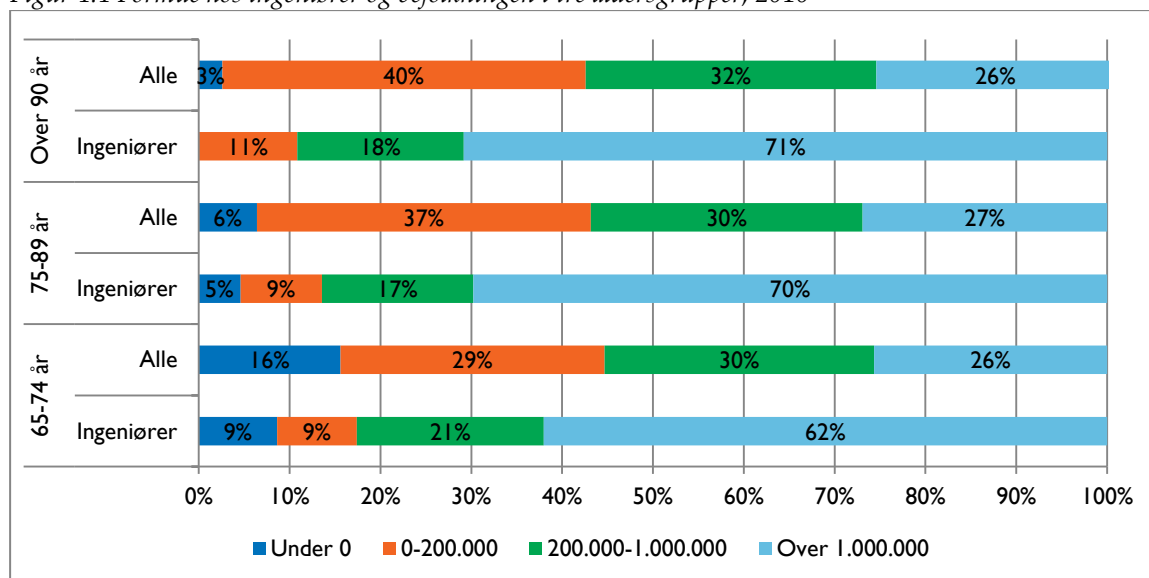
Tabel 4.1: Formuer – ingeniører og øvrige, fordelt på tre aldersgrupper, 2010

Formue i kr.	65-74 år		75-89 år		90 og over	
	Ingeniører	Alle	Ingeniører	Alle	Ingeniører	Alle
<b>Netto formue</b>	1.869.001	700.162	2.651.618	818.171	3.067.926	851.125

Kilde: IDA (2013): "Pensionisternes indkomst og formue", Analysen er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik. Det er ikke muligt for Danmarks Statistik at udarbejde en komplet formuestatistik. Det mangler oplysninger om pensionsformue samt værdien af biler, både og andre værdigenstande mv.

I figur 4.4 ses formuen hos tre aldersgrupper af ingeniører og i de samme aldersgrupper i befolkningen. Der er, i lyset af en gennemsnitlig formue på godt 1,8 mio. kr. blandt de 65-74-årige ingeniører, en betydelig spredning i gruppen. 9 pct. af ingeniørerne mellem 65 og 74 år har således en negativ formue, og derudover er der 9 pct., der har en formue på under 200.000 kr. Næsten hver femte ingeniør i aldersgruppen 65-74 år har således en formue på under 200.000 kr.

Figur 4.4 Formue hos ingeniører og befolkningen i tre aldersgrupper, 2010



Kilde: IDA (2013): "Pensionisternes indkomst og formue". Analysen er baseret på en særkørsel fra Danmarks Statistik. Det er ikke muligt for Danmarks Statistik at udarbejde en komplet formuestatistik. Det mangler oplysninger om pensionsformue samt værdien af biler, både og andre værdigenstande mv.

## 4.2 Forandringer i regler og vilkår

De seneste år er der sket en del ændringer i pensions- og skattelovgivningen, som påvirker nuværende og kommende pensionister. Her redegøres for de mest omdiskuterede ændringer, deres baggrund og konsekvenser.

Udligningsskatten på store pensionsudbetalinger blev vedtaget i 2010 og er en midlertidig skat, som pålægges pensionsudbetalinger over topskattegrænsen (362.800 kr. årligt) i perioden 2011-2019. Udligningsskatten er på 6 pct. i perioden 2011 – 2014. Fra og med 2015 udfases den med 1 procentenhed årligt. Udligningsskatten blev vedtaget som en del af Forårspakke 2.0 (skattereformen fra 2009), hvor også mellemskatten på 6 pct. blev fjernet og topskattegrænsen hævet.

Det vurderes ikke, at de typiske modtagere af store pensionsudbetalinger med udligningsskatten vil blive ringere stillet end før skattereformen. Det skyldes, at de vil nyde godt af andre elementer i reformen, fx den forhøjede topskattegrænse. Samtidig rammes de typisk i mindre omfang end topskattebetalende lønmodtagere af reformens finansieringselementer som reduktion af værdien af rentefradrag og ligningsmæssige fradrag samt multimediaskat. Ingeniører med høje pensionsindkomster vil dog ikke opleve de samme gevinster ved skattereformen, som lønmodtagere med tilsvarende indkomster typisk vil.

I bemærkningerne til lovforslaget anføres det, at pensionsindkomster ikke beskattes med AM-bidrag og således har en marginalskat, der er lavere end lønmodtageres. Det giver god mening, da der ved indbetaling på pensionsordninger ikke gives fradrag for AM-bidrag. Sådan har det dog ikke altid været. Før 1998 var værdien af fradrag til pensionsindbetalinger markant højere end i dag. Og de pensionsordninger, der udbetales fra i dag, rummer typisk både indbetalinger fra før og efter 1998. Ud fra denne argumentation fandt lovgiverne, at det ville være urimeligt, hvis pensionister med høje pensionsudbetalinger fik det fulde udbytte af den sænkede marginalskat.

Grænsen for skattefri indbetaling til ratepension/ophørende alderspension nedsættes i 2011 til 100.000 kr. årligt og i 2012 til 50.000 kr. Det betyder i praksis, at det bliver sværere at sikre sig en høj levestandard de første fx 10 år som pensionist, mens man forlader sig på folkepension, hvis man lever længere. Det påvirker dog ikke den enkeltes mulighed for at sikre sig med livsvarige ordninger. Der bliver altså færre valgmuligheder i forhold til, hvordan man kan vælge at sikre sin alderdom med skattebegunstigede pensionsordninger. Færre valg-

muligheder er alt andet lige en ulempe, også for ingeniører. Ud fra en samfundsøkonomisk betragtning er der imidlertid fordele ved, at borgerne i højere grad har livsvarige pensionsordninger. For nogle kan der også være individuelle fordele ved, at der er økonomiske incitamentter til at tænke langsigtet.

*Fremrykning af kapitalpensionsbeskatning* var et led i skattereformen fra 2012. I praksis betyder det, at kapitalpensioner og -forsikringer samt supplerende engangsydelser ikke længere giver anledning til fradrag. Der indføres til gengæld muligheden for årligt at indskyde op til 27.600 kr. på en ny type pensionsordning, hvis afkast kun beskattes med pensionsafkastskatten, og som ikke beskattes ved udbetaling, når pensionsalderen er nået. De eksisterende kapitalpensioner og supplerende engangsydelser fra en pensionskasse kan i 2013 overføres til den nye type pensionsordning mod betaling af afgift en afgift på 37,3 pct. Overførsler, der foretages senere pålægges en afgift på 40 pct. ved udbetaling efter pensionsalderen. Denne lovændring vil rent teknisk reducere det offentlige underskud (uden dog at styrke holdbarheden i dansk økonomi). De pensionskunder, der omlægger deres pensionsopsparing til den ny type ordninger, opnår en umiddelbar gevinst ved dette initiativ. DIP fremhæver, at fremrykningen af kapitalpensionsbeskatningen begrænser pensionskundernes fleksibilitet, da den betyder, at de langt tidligere skal tage stilling til, om de ønsker en del af deres pensionsformue udbetalt som en supplerende gangssum.

*Omlægning af folkepension fra grundbeløb til pensionstillæg* er den implicite konsekvens af, at pensionstillægget hæves i forbindelse med skattereformen fra 2012, samtidig med at folkepensionen rammes af reguleringen af overførselsindkomster i perioden 2016-2023. For modtagere af både grundbeløb og pensionstillæg er dette en fordel på kort sigt, men gør ingen forskel efter 2023. Pensionister der har så store pensionsindkomster, at de ikke har adgang til pensionstillægget, vil derimod i perioden opleve, at deres folkepension reduceres med 5 pct. Dette bidrager til at begrænse fordelene ved opsparing i pensionsordninger.

*Dobbeltbeskatning* af pensionsopsparing kan blive et problem for medlemmer, som har skabt sin pensionsopsparing i et land, og ønsker den udbetalt i et andet. Eksempelvis ophørte den dobbeltbeskatningsaftale, som Danmark havde med hhv. Frankrig og Spanien, i 2009. Det betyder, at når en dansk pensionist bosætter sig i Frankrig, vil der fra fransk side være forventning om, at vedkommende betaler fransk skat af pensionen. Omvendt vil Danmark, som har givet fradraget på indbetalingstidspunktet, også hævde sin ret til skatteindtægterne.<sup>9</sup>

### 4.3 IDA-familien

I forbindelse med Forårspakke 2.0 udtrykte IDA i sit hørings svar bekymring over den foreslåede udligningskat, primært fordi den ville begrænse incitamentet til pensionsopsparing. IDA tog ikke stilling til, om Forårspakken ville skabe en fordeling mellem ingeniører i arbejde og på pension, som var mere eller mindre rimelig end den aktuelle.

IDAs ledelse er generelt meget varsom med at tage stilling i fordelingspolitiske spørgsmål, hvis der kan være modstridende interesser blandt medlemmerne. Således vedtog Hovedbestyrelsen i 2011, at man ikke ville have en holdning til, om topskattegrænsen skulle ændres.

### 4.4 Perspektivering

Blandt pensionerede ingeniører er der en markant større indkomstspredning end blandt erhvervsaktive. Således har 19 pct. en årlig indkomst under 100.000 kr., mens 44 pct. har en indkomst over 300.000 kr. En lav indkomst som pensionist er ikke i sig selv et problem, hvis det er et udtryk for den måde, man har valgt at sikre sin levestandard som pensionist. Men er den lave indkomst ikke koblet med tilstrækkelig formue, må det tages som udtryk for fattigdom. Selv om pensionerede ingeniører i gennemsnit har en nettoformue på 1,8 mio. kr., så har næsten hver tiende en gæld, der overstiger deres formue. Det er bekymrende, særligt hvis

<sup>9</sup> Jan V. Hansen og Svend E. Hougaard Jensen (2013): "EU presser danske Pensioner". Politiken 10.01.2013.



det ikke er koblet med en betydelig løbende indkomst. For at adressere problemet, at nogle ingeniører må gå drastisk ned i levestandard som pensionister, kan IDA:

- Selv eller i samarbejde med andre tilbyde rådgivning om at sikre alderdommen økonomisk. Det kan ske i samarbejde med fx IDAs pensionskasser eller en uvildig rådgiver.
- Gennem en målrettet indsats tilbyde medlemmer information eller rådgivning.

Tendensen til både øget beskatning af, og modregning af, arbejdsmarkedspension i offentlige ydelser er et problem, hvis man ønsker at motivere sine medlemmer til at sikre sin alderdom gennem pensionsordninger. Derfor kan IDA:

- Arbejde for at undgå yderligere beskatning af pensionsopsparinger.
- Arbejde for at undgå, at pensionsordninger udhules yderligere ved modregning i folkepension eller sociale ydelser.

Danske ingeniørers arbejdsmarked bliver stadig mere internationalt. Det er ikke udsædvanligt at arbejde en kortere eller længere periode i udlandet, ligesom udenlandske ingeniører i stigende omfang arbejder i Danmark. Ægteskaber på tværs af kulturer og landegrænser bliver også stadig mere almindelige. Derfor er det et stort problem, hvis den pensionsopsparing, man har grundlagt tidligere i livet, bliver en barriere for, hvor man kan slå sig ned som pensionist. Det er imidlertid et komplekst problem, da det involverer lovgivning i mange lande. For at imødegå det kan IDA:

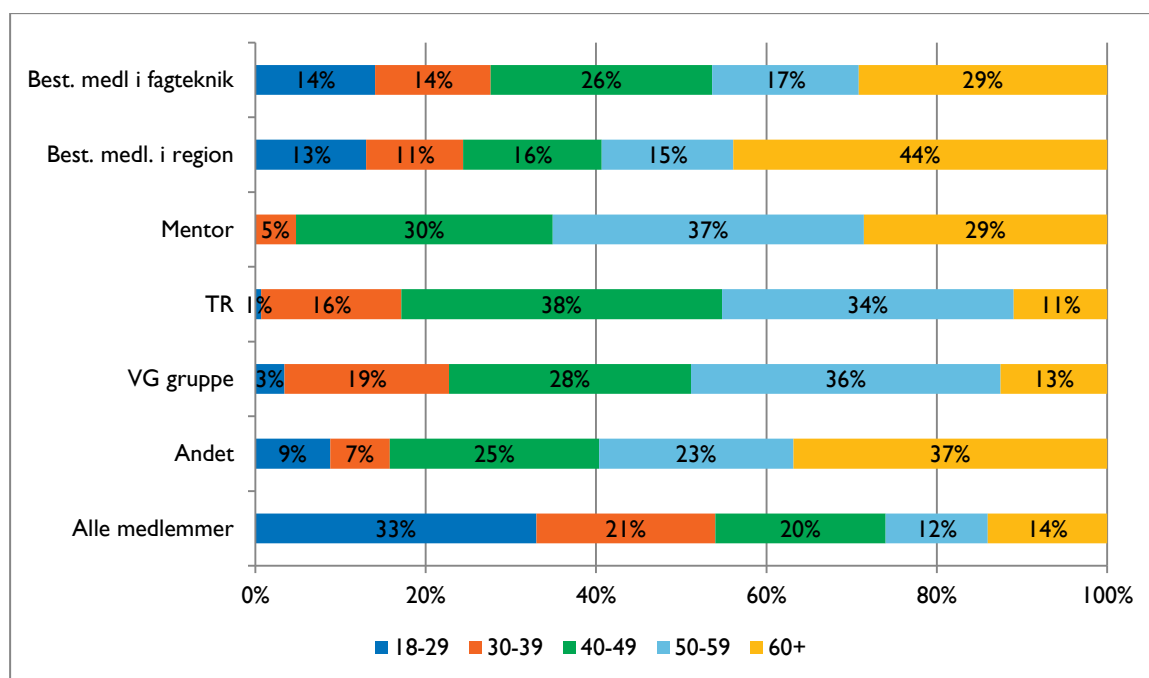
- Iværksætte en analyse af, hvilke problemer danskere, der er eller har været knyttet til et andet land/arbejdsmarked, oplever, når de forlader arbejdsmarkedet. Hvilke medlemmer rammes typisk? I hvilke lande er problemet mest udtalt? Hvad er konsekvensen af forskellige løsningsmodeller?
- Italesætte problemet over for politiske beslutningstagere.

## 5. Pensionist – og ingeniør

### 5.1 Væsentlig ambassadør for IDA

IDA har som mål i sin strategi markant at forøge antallet af medlemmer, der virker som "ambassadører". IDA har i dag 5.200 aktive IDA-ambassadører (udvalgsmedlemmer, mentorer, tillidshverv, globale netværk, hververe i forbindelse med member-get-member-kampagner). Pensionister er allerede stærkt involveret i IDAs medlemsrettede aktiviteter både som organisatorer og deltagere.

*Figur 5.1 Aldersfordeling blandt aktive fordelt på typer af aktive*



Som det fremgår af figur 5.1, udgør de over 60-årige 14 pct. af IDAs medlemmer. Blandt medlemmer af bestyrelserne i IDA-regionerne udgør denne gruppe imidlertid 44 pct., blandt mentorer og bestyrelsesmedlemmer i de fagtekniske selskaber udgør den 29 pct. Ser man på alle aktive medlemmer under et, udgør gruppen 26 pct.

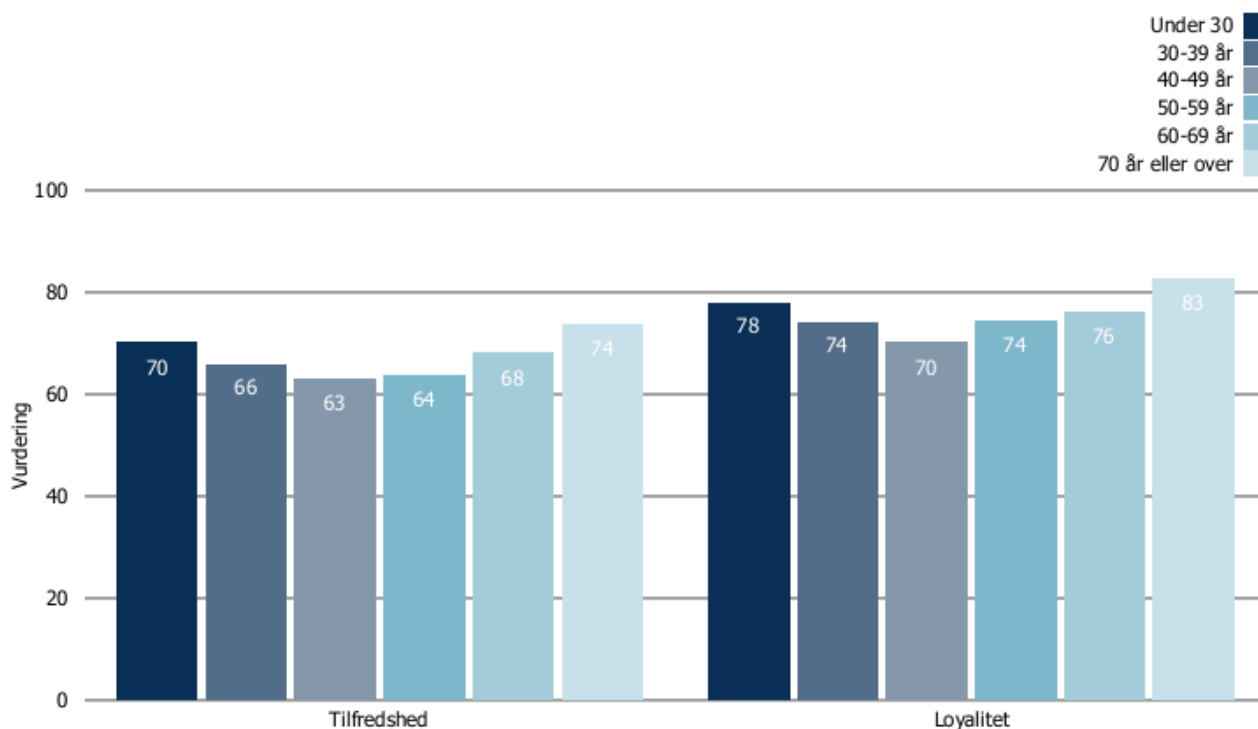
I flere af IDAs regioner er der etableret egentlige seniorudvalg eller grupper, der har til formål at skabe aktiviteter målrettet IDAs seniorer og/eller pensionister. De har en målgruppe med et betydeligt interessefællesskab og langt friere hænder i forhold til, hvornår arrangementer afvikles. Aktiviteterne strækker sig fra sociale arrangementer over virksomhedsbesøg til aktiviteter med et stærkt fagligt formål. Som det fremgår af figur 5.2, er der ni sådanne grupper. De afholdt tilsammen 145 arrangementer med over 3600 deltagere. Også i IDAs politiske udvalg er pensionister pænt repræsenteret; der udgør de 13 pct. af udvalgsmedlemmerne, mens de udgør 8 pct. af IDAs medlemmer.

Figur 5.2 IDAs seniorudvalg og -grupper

Navn
IDA Fyn Seniorer - IFS
IDA Nords Seniorudvalg
IDA Sjællands SeniorGruppe
IDA Syds Seniorudvalg
IDA Vestjyllands Seniorudvalg
IDA Østjyllands SeniorGruppe
IDA-Ks SeniorForum
Nordsjællands Seniorudvalg
SeniorGruppen i Horsens Afd.

Hvis nogle har en forestilling om IDAs pensionistmedlemmer som en flok "sure gamle mænd", så tager de helt fejl. Som det fremgår af figur 5.3, er de over 70 år IDAs mest tilfredse og loyale medlemmer. Aldersgruppen 60-69 år ligger også i den gode ende, når det kommer til loyalitet og tilfredshed.

Figur 5.3 Analyse af medlemmernes tilfredshed og loyalitet 2011



Kilde: IDA(2011): "Medlemsundersøgelse 2011" s. 26.

## 5.2 Den engagerede samfundsborger

Ingeniører har ofte et godt helbred. En ingeniør på 60 år kan se frem til at leve 2,3 år længere end den gennemsnitlige dansker med en pensionsordning. Men ingeniører på 60 år forventes også at gå næsten to år senere på pension end den gennemsnitlige jævnaldrende dansker. Ingeniører har altså ikke et væsentligt længere otium end resten af befolkningen. Mange har en god og aktiv tredje alder, men for nogle kan det også komme som lidt af et chok at forlade arbejdsmarkedet, særligt hvis de er uforberedte på den nye tilværelse.

Ingeniørers viden og kompetencer har ofte en karakter, der gør, at både samfundet og de selv fortsat kan have gavn af dem mange år efter pensionsalderen. Og for de ingeniører, der har forladt arbejdsmarkedet, men som stadig har et godt helbred, vil det at bidrage til samfundet eller hjælpe andre i sig selv kunne give øget livskvalitet. Der er imidlertid ikke noget samlet overblik over, inden for hvilke områder pensionerede ingeniører er interesseret i at engagere sig.

Det er IDAs vision at være den naturlige stemme i den teknologipolitiske debat. Ikke én samlet stemme, men røster fra mange engagerede medlemmer, som på baggrund af egne erfaringer kan deltage i diskussionen om teknologi. Her spiller pensionerede ingeniører allerede en rolle.

IDA mener ikke, at teknik, matematik og naturvidenskab fylder nok i det danske uddannelsessystem. Og IDA har længe arbejdet på at styrke koblingen mellem uddannelsesinstitutioner og erhvervslivet, hvor ingeniørerne arbejder. Men måske kan pensionerede ingeniører gennem et frivilligt engagement på lokalt plan gøre en mindst lige så værdifuld indsats som den, der kommer gennem kampagner og projekter.

Længe før "globalisering" blev et begreb i Danmark, har ingeniørernes arbejdsmarked været grænseoverskridende. Internationalt har der altid været bud efter danske teknologi og ekspertise, og ofte har ingeniø-

erne været budbringere. Mange af IDAs pensionister har således en solid international erfaring enten fra ophold i udlandet eller internationale samarbejdsrelationer. Derfor har de også gode forudsætninger for at hjælpe udenlandske ingeniører, der kommer til Danmark, med at få fodfæste i dansk kultur. Det gælder, uanset om der er tale om flygtninge eller udenlandske ingeniører, der slår sig ned i Danmark, fordi der er behov for deres ekspertise.

Andre blandt pensionerede ingeniører vil finde det mere naturligt at engagere sig i at hjælpe andre pensionister fx med computere, mobiltelefoner eller andre forhold, hvor erfaring med it, teknisk viden eller forståelse er vigtig.

### 5.3 IDA-familien

Som det fremgår af afsnit 5.1, er der i IDA mange aktiviteter målrettet pensionister, men det er næsten udelukkende aktiviteter, der skabes af pensionisterne selv. Fra centralt hold tilbydes "blot" nedsat kontingent for pensionister.

### 5.4 Perspektivering

Blandt IDAs medlemmer er de fleste pensionister ressourcestærke, men det at finde sig tilrette med den 3. alder kan for nogle være svært. I den anledning kan IDA:

- Etablere et nyt mentortilbud: Pensionist til (kommende) pensionist - mentoring.
- Sikre en bredere markedsføring af karriererådgivning – som livsfaserådgivning.

Der er i IDA en hel del aktiviteter for pensionister. Det er dog vurderingen at seniorerne i IDA rummer et urealiseret potentiale. I den anledning kan IDA:

- Gøre en aktiv indsats for at rekruttere alle de ildsjæle, som kan og vil bidrage.
- Gøre en aktiv indsats for at etablere netværk, der kan fastholde seniorer som en ressource.

Der er måske en tendens til, at IDAs pensionister primært retter deres engagement imod interne aktiviteter i IDA, der primært appellere til andre ingeniører. Der mangler viden om, hvorvidt IDAs pensionister har et bredere interessefelt. I den anledning kan IDA:

- Iværksætte en analyse af interesser blandt IDAs pensionister.

Der kan således være et urealiseret potentiale i at facilitere aktiviteter for IDAs pensionister, der retter sig ud mod det omgivende samfund. Denne type aktiviteter vil måske appellere til en anden del af IDAs pensionister end dem, der i dag er aktive. Samtidig kan sådanne aktiviteter bidrage til at styrke IDAs og ingeniørernes image. Skal dette potentiale realiseres, kan IDA:

- I samarbejde med uddannelsesinstitutioner etablere et korps af pensionerede ingeniører, der kan understøtte undervisningen i naturvidenskabelige fag gennem faglig viden og praktisk erfaring.
- I samarbejde med Dansk Flygtningehjælp eller Expat in Denmark etablere netværk, der hjælper udenlandske ingeniører med at falde til i Danmark.
- Etablere et samarbejde med Ældre Sagen for at bringe pensionerede ingeniørers it-færdigheder i spil over for andre pensionister, som har det svært med it.