

## SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER

### *Resymé*

*En spørreundersøkelse mot kommuner og fylkeskommuner viser at 9 av 10 kommuner og fylkeskommuner har en seniorpolitikk. Tilrettelegging av arbeidet er det seniortiltaket som flest svarer at de tilbyr, men bonus eller redusert arbeidstid med uendret lønn for ansatte som er fylt 62 år er også vanlige seniortiltak. Kommunene anser disse tiltakene som virkningsfulle. Undersøkelsen gir likevel inntrykk av at kommunene er usikre på effektene av mange av de ulike tiltakene som tilbys.*

### *Bakgrunn*

I likhet med andre arbeidsgivere, står kommunesektoren overfor utfordringer knyttet til både nok arbeidskraft og tilstrekkelig kompetente og omstillingsdyktige arbeidstakere. Å øke avgangsalderen kan være et viktig virkemiddel for mange arbeidsgivere. Seniorpolitikk er også blant virkemidlene i IA-avtalen, som bl.a. har som mål å forlenge yrkesaktiviteten blant eldre arbeidstakere.

Det er gjennomført en rekke studier av hva enkelte kommuner eller arbeidsplasser i kommuner har gjort for å stimulere til at seniorer står i jobb istedenfor å gå over på trygd og pensjon. Dette har i imidlertid vært casestudier. Det foreligger ikke informasjon fra undersøkelser som gir et samlet, representativt, bilde av omfang, styrke og innretning av seniorpolitikken i kommunesektoren.

### *Problemstilling*

KS har ønsket å gjennomført en spørreundersøkelse for å kartlegg ulike sider ved seniorpolitikken i kommunesektoren. Hovedspørsmålet er: Hva er status for arbeidet med seniorpolitikk i kommunesektoren?

### *Konklusjoner*

#### *Nesten alle har seniorpolitikk*

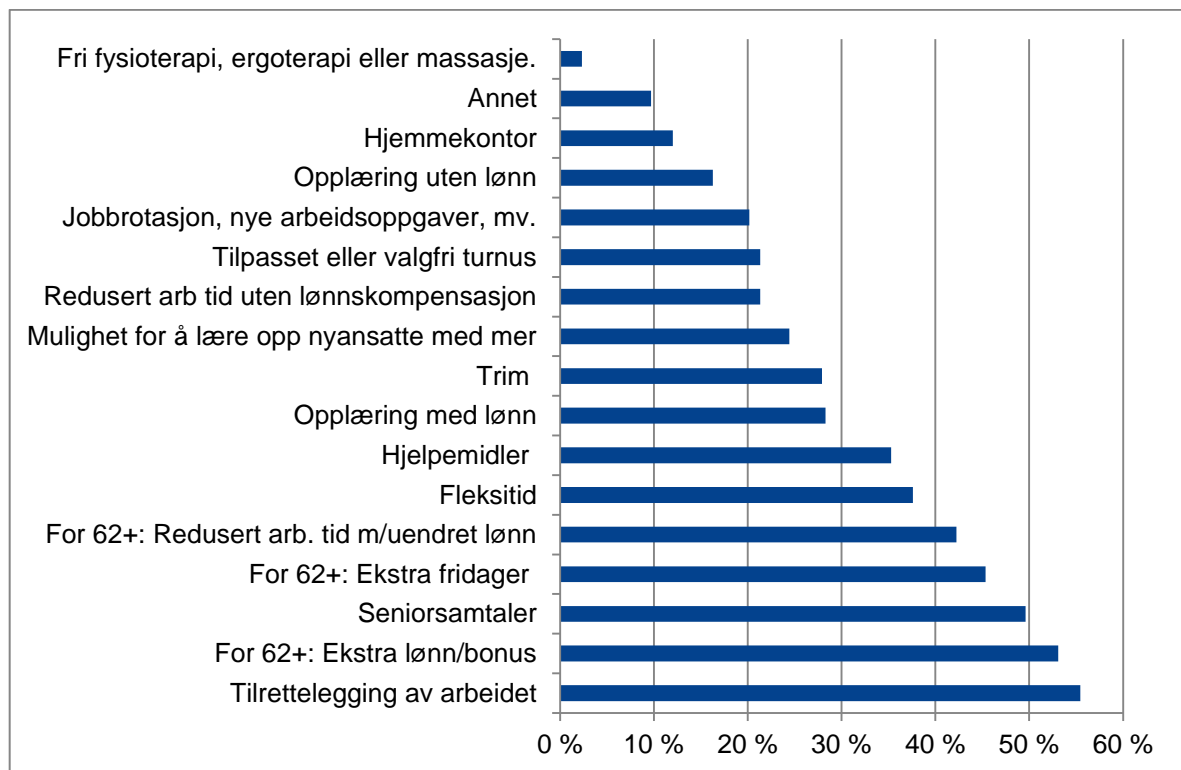
Seniorpolitikk er et område som nesten alle kommuner og fylkeskommuner er engasjert i, og det viktigste motivet er behovet for å sikre arbeidskraft og særlig arbeidskraft med spesifikk kompetanse. Det er en viss tendens til at satsingen på seniorpolitikk er noe økende med kommunestørrelsen, men både blant små og store kommuner er det en klar overvekt av kommuner som har seniorpolitikk og har definert seniorpolitiske mål.

#### *Tilrettelegging er vanligste tiltak*

Tilrettelegging av arbeidet er den typen tiltak som flest kommuner svarer at de tilbyr (drøyt halvparten av kommunene). En stor del av kommunene tilbyr også særskilte stimulerings tiltak for å stå i jobb for ansatte som er fylt 62 år. En oversikt over tiltakene er gitt i Figur A.

Figur A

Andel av kommunene som tilbyr ulike typer seniortiltak. Prosent.



#### Økonomiske incentiver for ansatte over 62 anses mest effektivt

Vi har bedt kommunene gi karakterer ("skolekarakterer" fra 1 til 6) for de ulike tiltakene, som en indikasjon på hvor effektive kommunene anser de er til å heve avgangsalderen. Blant de 4 tiltakene som fikk best karakterer (mellom 4 og 4,5) var alle stimulerings tiltakene for ansatte fylt 62 år (reduisert arbeidstid til uendret lønn eller seniorbonus for å stå lenger i jobb), og dessuten tiltaket tilrettelegging av arbeidet. Men også flere andre vanlige seniortiltak, slik som seniorsamtale, fleksitid og bruk av tekniske hjelpemidler for å lette arbeidet, fikk relativt høye karakterer.

#### De fleste, men ikke alle, anser at seniortiltak gir økonomiske gevinster

Omtrent 3 av 4 kommuner og fylkeskommuner anser at seniorpolitikk er lønnsomt for kommunen/fylkeskommunen. Hvordan redusert tidligpensjonering slår ut i en kommunes økonomi, avhenger mye av hva slags finansieringsordning for pensjoner kommunen har. Andelen som mener seniorpolitikken er lønnsom er ikke uventet klart høyere for kommuner som bærer en høy grad av pensjonskostnadene ved AFP selv, enn for kommunene som deltar i KLPs ordning med utgiftsdeling (utjevningsordningen). Blant kommunene med egen pensjonskasse eller avtale med Vital/Storebrand, anser praktisk talt alle kommunene at seniorpolitikken er lønnsom for kommunen.

Oppmerksomheten om konsekvenser for kommunens økonomi av tidligpensjoneringen er generelt mindre blant kommunene som er med i KLPs utjevningsordning enn blant andre kommuner, for eksempel når det gjelder å utarbeide data for avgangsalderen og når det gjelder å beregne konsekvenser for kommunens inntekter og utgifter av seniorpolitikk. Medlemmene i KLPs utjevningsordning er gjennomgående små kommuner.

### *Innstramminger og endringer*

Knapt 1 av 5 kommuner rapporterer om innstramminger i seniorpolitikken i 2010 og 2011 og om forventede innstramminger i budsjettet for 2012, noe som må ses i sammenheng med den generelle kommuneøkonomien som har vært presset i mange kommuner.

Et klart inntrykk fra undersøkelsen er at de senioransvarlige har stor tro på at det er fornuftig å satse på seniorpolitikk. Det synes likevel å være en ikke ubetydelig usikkerhet blant de senioransvarlige om hva som egentlig er effektene av de ulike tiltakene man gjennomfører. En god del kommuner sier de gjennomfører eller planlegger å gjennomføre gjennomganger og evalueringer av sin tiltaksbruk. Oppmerksomheten om kostnadene ved seniortiltak synes å være økende, og en del kommuner nevner i sine generelle kommentarer at kostnadseffektivitet er et hensyn som det legges stor vekt på.