

KS



Seniorpolitikk i seks norske kommuner



Scanpix

Foto:Antonio Calanni

Vi trenger seniorenne

Vi trenger seniorenene

Fafo har på oppdrag fra KS sett nærmere på erfaringene med seniorpolitikk i seks norske kommuner. De seks kommunene som ble valgt ut var Molde, Nedre Eiker, Stord, Ringerike, Sørums og Skedsmo. Disse kommunene har de siste årene vært aktive tilretteleggere for en bedre seniorpolitikk og har allerede vunnet mye erfaring.

Av Arve Øverby

Felles for alle disse kommunene er at de har kommet godt i gang og har lagt vekt på politisk og administrativ forankring for seniortiltakene. De seks kommunene som er med i undersøkelsen har bidratt med gode innspill og erfaringer, og har dermed gitt mye interessant materiale en kan håpe også kommer andre kommuner til nytte.

Bakgrunn

Bakgrunnen for prosjektet er at flere og flere er blitt oppmerksomme på at seniorpolitikk er viktig. I lengre tid har vi sett at stadig flere har gått tidlig ut av yrkeslivet, enten som uføre- eller førtidspensjonister (eks. AFP).

I en tid med økende mangel på arbeidskraft, har utviklingen vært problematisk, både for samfunnet og ofte også for eldre arbeidstakere,

som har følt seg overflødige eller dårlig ivaretatt av arbeidslivet.

Mange kommuner sliter med å skaffe nok arbeidskraft og få rekruttert flere yngre arbeidstakere til kommunale jobber. Uansett rekruttering, vil ikke tilgangen på yngre arbeidskraft dekke etterspørselen. Blant annet vil behovet for omsorgstjenester øke, befolkningen blir eldre, og det vil bli økte krav og forventninger til bedre kommunale omsorgstjenester.



ter. Selv om Norge har fått god hjelp gjennom stor arbeidsinnvandring, vil vi fortsatt ha om lag 100 000 ubesatte stillinger. Dette tallet vil øke.

I tillegg til det store fremtidige behovet for arbeidskraft, har vi også de menneskelige aspekter ved å kunne holde på eldre arbeidstakere lenger. For noen av de som velger å slutte tidlig med AFP-ordning, er det mistrust på arbeidsplassen som ligger bak. Mange føler ofte at de ikke er ønsket i arbeidslivet lenger, at de støtes eller presses ut, eller at stadige omorganiseringer, ny teknikk og mer stress, gjør hverdagen vanskelig. Selvfølgelig er det ikke alle som går ut av arbeidslivet tidlig bare på grunn av dette. Mange ønsker også å slutte fordi de er slitne etter mange år i arbeidslivet, eller at de ønsker seg mer fritid. Det kan også skyldes forhold tidligere i livsfasen – at arbeidsmiljøet av ulike årsaker ikke har vært tilfredsstillende. Årsakene til tidligavgang er mange og sammensatte.

Undersøkelser har vist at mange av de som har valgt å gå av med AFP, egentlig kunne tenkt seg et år



eller to til i jobben. Også blant uføretrygdete antas det at mange gjerne ville fortsatt i jobben dersom forholdene hadde blitt lagt til rette for det.

Uansett hvilke beveggrunner som ligger bak når eldre arbeidstakere velger å gå ut av arbeidslivet før ordinær pensjonsalder, har kommunene en stor utfordring i å sette inn tiltak som kan motivere den enkelte til å fortsette lenger i jobben, med andre ord: Det kreves en god seniorpolitikk. Det vil kommunene tjene på, det vil mange eldre arbeidstakere føle seg mer tjent med, og det vil gavne hele samfunnet at denne betydelige ressursen i arbeidsmarkedet, som denne aldersgruppen representerer i form av erfaring og kunnskap, fortsatt kan bidra.

Prosjektet

Målsettingen med prosjektet har vært å fremskaffe kunnskap og dokumentasjon om hvorfor mange eldre arbeidstakere velger tidligavgang, og finne frem til tiltak som kan redusere antallet arbeidstakere som går ut av yrkeslivet før vanlig pensjonsalder på 67 år.

Prosjektet er avgrenset til to arbeidstakergrupper i kommunene, henholdsvis lærere i grunnskolen og ansatte i pleie- og omsorgssektoren (sykepleiere, hjelpepleiere, omsorgs-

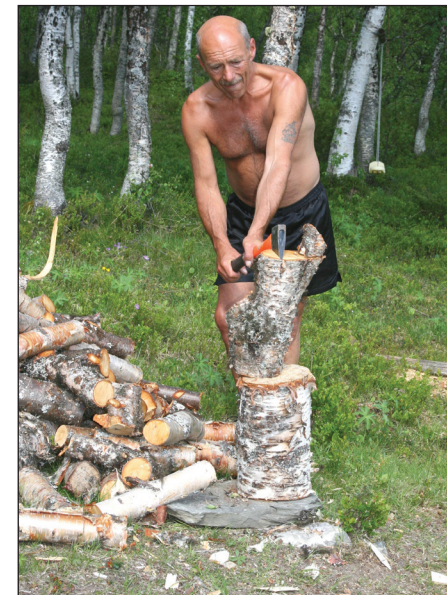
arbeidere og vernepleiere). Disse to gruppene utgjør til sammen en stor andel av kommunens ansatte og betyr derfor mye både for kommunenes tjenesteproduksjon og lønnsbudsjetter.

Prosjektets formål har vært å se på hva kommunen som arbeidsgiver kan gjøre for å motvirke tidligpensjonering. I første rekke hva som kan gjøres på arbeidsplassen og med den enkeltes arbeidssituasjon. Men tidligpensjonering handler også om forhold som arbeidsgiver ikke har herredømme over, som ulike førtidspensjonsordninger. Når vi har gode ordninger som AFP, som åpner for at man kan gå ut av arbeidslivet ved fylte 62 år og fortsatt ha en brukbar inntekt, er det åpenbart at mange fristes av dette. Spesielt de som har hatt en stresset arbeidssituasjon og de som har drømt om mer fritid og ferie og tid til å dyrke sine hobbyer.

Lærere og omsorgspersonell

Når undersøkelsen har satt fokus på lærere i grunnskolen og omsorgspersonell, er det fordi disse yrkesgruppene har vist seg å ha en svært stor andel eldre arbeidstakere som har forlatt yrket tidlig, både på grunn av uførhet og på grunn av førtidspensjonering (AFP). Eksempelvis har lærere i grunnskolen hatt en reell pensjonsalder på under 60 år. Mange har blitt uførepensjonister

før fylte 62 år og svært mange har valgt AFP-ordningen ved fylte 62 år. Svært få av lærerne har stått i jobben til de har blitt 67 år, forteller undersøkelsen.



Også blant pleie- og omsorgspersonell har frafallet vært stort. Som for lærerne i grunnskolen, har den reelle pensjonsalderen for denne gruppen ligget på rundt 60 år. Den har økt noe i det senere pga. redusert uførepensjonering, noe som muligens kan skyldes IA-avtalen (avtalen om et inkluderende arbeidsliv). Et viktig moment å huske på her er at mens lærerne har sin pensjonsordning i Statens pensjonskasse, så har kommunens øvrige ansatte sin pensjonsordning hovedsakelig i KLP. Det gjør



at det er staten som tar utgiftene når lærerne førtidspensjonerer seg mens kommunen får utgiftene med AFP-ordningen. Det kan ha bidratt til at kommunene har anstrengt seg mer for å få redusert tidligavgangen for pleie- og omsorgspersonellet enn til lærerne. Det har vært mer å tjene på kommunens øvrige ansatte enn lærerne.

Hver fjerde AFP-pensjonist har imidlertid svart at de gjerne kunne tenkt seg å fortsette i arbeidet et år eller to til dersom de hadde hatt muligheter til det, mange har følt seg presset til å gå ut av yrkeslivet tidligere enn de ønsket. Hver tredje AFP-pensjonist sier også at de kunne tenkt seg å begynne å arbeide igjen dersom det hadde vært en interessant jobb eller interessante arbeidsoppgaver å gå til. En forutsetning er også at det er et mindre fysisk belastende arbeid.

En undersøkelse som Statistisk sentralbyrå (SSB) har foretatt, forteller at over halvparten (55 prosent) av

alle sysselsatte i alderen 51-60 år, ønsker å gå av med pensjon før de fyller 67 år, og to tredjedeler av disse ønsker å gå av når de fyller 62 år. I denne undersøkelsen kommer det også frem at trivselsfaktoren er svært viktig når eldre arbeidstakere skal avgjøre om de skal slutte tidligere i yrkeslivet eller om de skal bli til fylte 67 år. Trivselen på arbeidsplassen rangeres høyere enn lønn. I tillegg settes det som en forutsetning at arbeidsgiver/arbeidsplassen gir uttrykk for at man er ønsket lenger i jobben.

En annen undersøkelse som NAV har foretatt, viser at seks av ti arbeidstakere ønsker å gå av før fylte 67 år dersom de ikke trenger å ta hensyn til de økonomiske konsekvensene ved tidligavgang. Dersom pensjonsutbetalingen blir avkortet ved avgang før fylte 67 år, er det bare tre av ti som ønsker å gå av tidligere. Denne undersøkelsen viser også at i de bedrifter hvor man har en AFP-ordning, er det flere som ønsker å trekke seg ut av yrkeslivet tidligere enn i bedrifter som ikke har slik ordning.

Arbeidsplassens betydning for tidligpensjonering

Det er mange faktorer som kan spille inn i forhold pensjoneringsadferd. Det trenger slett ikke å være noe galt med arbeidsplassen. Det kan være helseplager av andre grunner, arbeidstakeren ønsker seg kanskje en lang og god pensjonsalder, og det kan være ønsker om mer tid med barnebarn, pensjonert ektefelle, hytte eller reiselyst. Det er imidlertid slått fast at forholdene på arbeidsplassen har innvirkning på valgene den enkelte arbeidstaker gjør.

Hva kan arbeidsgiveren gjøre?

Først og fremst må arbeidsgiver planlegge behovet for bemanning i årene fremover og behovet for kompetanse. Deretter se på hva som kan gjøres for å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobben og slik at de får benytte sin kompetanse på best mulig måte. Seniorsatsingen må også ha forankring gjennom politiske vedtak og i ledelsen slik at enhetslederne blir målt på resultatoppgjør på linje med andre områder i kommunen. Det må arbeides langsiktig.

Seniorpolitikk i kommunene

Om lag to tredjedeler av landets kommuner har satt i gang senior-

politiske tiltak og 85 prosent av kommunene sier at de ønsker å legge vekt på å beholde eldre arbeidstakere lengre i jobben. De vanligste tiltakene ute i kommunene er økonomisk premiering i form av høyere lønn eller bonus. Fleksibel arbeidstid er også et tiltak mange bruker. Kommunesektoren har hittil vist seg mer aktive enn privat og statlig sektor.

Det understrekes i rapporten at det innenfor hvert av disse tiltakene er behov for mer konkrete tiltak og at tilbudet fremsettes som en "vifte" slik at alle arbeidstakere kan finne "noe som passer for meg".

IA-avtalen

Myndighetene og partene i arbeidslivet inngikk høsten 2001 en avtale om et mer inkluderende arbeidsliv, den såkalte IA-avtalen. Målene med avtalen var å redusere sykefraværet,

Dette kan gjøre at folk blir lengere i arbeid

Kortere arbeidstid (30%)

Arbeidsgiver ønsker at du fortsetter (27%)

Mer fleksible arbeidsordninger (24%)

Andre arbeidsoppgaver (20%)

Tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet (20%)

Kurs og videreutdanning (9%)

(Fra spørreundersøkelse blant de som planla å gå av før 67 år)

få flere med redusert funksjonsevne ut i arbeid, og øke pensjoneringsalderen/avgangsalderen. De fleste kommunene har inngått IA-avtale, det samme har de statlige virksomheter gjort, mens i underkant av 40 prosent av private virksomheter har inngått avtale. Virksomheter med IA-avtale har forpliktet seg på delmål 3, som innebærer å øke den reelle pensjoneringsalderen. Kommunene har slik sett allerede forpliktet seg til å etablere en seniorpolitikk.

Penger å spare

Arbeidsgivere kan spare inn store beløp årlig dersom bedriften lykkes i å få arbeidstakere til å utsette AFP-uttaket. For kommunene er det bare de som er med i kommunens pensjonsordning som betyr innsparing. Lærerne har egen pensjonsordning som staten må betale for.

Arbeidsgivere vil ha store årlige innsparinger ved at en arbeidstaker utsetter AFP-uttaket. Beregninger

viser at med en antatt gjennomsnittlig årslønn på 300 000 kroner vil kommuner med full egenrisiko årlig kunne spare over 200 000 kroner dersom vedkommende arbeidstaker velger å jobbe et ekstra år.

Makter kommunene å få redusert tidligavgangen, vil det åpne for flere midler til enda bedre og mer attraktive seniortiltak. Undersøkelsen viser at av de som var forsikret i KLP i 2004, var om lag en femtedel som pensjonerte seg det året de fylte 62 år. Av disse valgte hele 75 prosent å ta ut AFP.

Lærere har i sin hovedtariffavtale et vedtak om 5,8 prosents reduksjon i undervisningsplikten fra fylte 55 år og 12,5 prosent fra fylte 62 år.

Enkelte kommune tilbyr sine arbeidstakere som har passert 62 år, en ordning med delvis AFP-pensjon og delvis arbeid, eksempelvis 40 prosent full lønn og 60 prosent pensjon.

Tiltak som har vist seg å påvirke yrkesavgangen:

- Reduksjon av arbeidsbelastninger som tidspress og arbeidsmengde
- Fleksible arbeidstidsordninger
- Generell bedring av arbeidsmiljøet
- Bedring av den enkeltes arbeidstilfredshet og mestring av arbeidet
- Muligheter for rehabilitering og ulike helsefremmende tiltak
- God bedriftshelsetjeneste
- God lederstil
- Kompetanseutvikling og oppgradering gjennom hele yrkesløpet
- Økonomiske insitamenter som bonus, økt lønn og økt pensjon

Oppsummering

Undersøkelsen i de seks kommunene har vist nødvendigheten av en aktiv seniorpolitikk. Selv om resultatene er varierende, er det fremkommet atskillig erfaringsmateriale som andre kommuner bør benytte seg av. En viktig erfaring som er gjort, er at seniorpolitikken har politisk forankring gjennom vedtak og at det stilles krav og forventninger overfor rådmann og øvrige ledere. Virkemidlene kan være mange, som økt lønn, bonuser og lignende, men det er først og fremst forankringen gjennom politiske vedtak og administrative prosesser som gir de beste resultatene. Økonomiske tiltak alene

kan lett føre til at seniorpolitikken blir en sovepute. Viktig er også informasjonen til den enkelte ansatte om konsekvensene ved tidligavgang og bevisstgjøringen av eldre arbeidstakere om betydningen og viktigheten av at de er lenger i jobb. Bevisstgjøringen må også omfatte lederne på alle nivåer. Det er viktig at seniorpolitikken hele tiden følges opp og blir målt gjennom resultater. Seniorpolitikken kan ikke leve sitt eget liv. Til det er den for viktig.

Kampen om arbeidskraften i årene fremover blir så hard at ingen kommune har råd til å gi slipp på sine arbeidskraftressurser før tiden.



Hvofor arbeidstakere pensjonerer seg tidlig?

Fysiske og psykiske arbeidsbelastninger, herunder for eks. aldersdiskriminering, manglende jobbkontroll eller manglende mestring av en ny jobbsituasjon.

Tap av interesse og motivasjon for jobben, blant annet som følge av manglende oppmuntring og støtte i jobben.

Pensjonskulturen på jobben.

Omstillinger og endringer, for eks. bruk av ny teknologi og krav om mer kompetanse.

At arbeidsgiver tilbyr gavepensjon i tillegg til AFP eller andre fristende goder.

At pensjonssystemet gjør det ulønnsomt å beholde eldre arbeidstakere.

Seniorpolitikken i seks kommuner

Alle de seks kommunene som er med i denne undersøkelsen har en god seniorpolitikk. Seniortiltakene er generelle og gjelder stort sett for alle ansatte. I denne undersøkelsen har vi bare tatt med omsorgspersonell og lærere i grunnskolen. De som har representert kommunene i denne undersøkelsen, er intervjuet to ganger – sommeren 2006 og våren 2007. Litt historikk er også tatt med for å vise at man nødvendigvis ikke trenger å ha alle tiltak for seniorpolitikken på plass før man setter i gang.

Sørum kommune

Sentralt beliggende kommune i Akershus med 13 000 innbyggere. Kommunen vedtok retningslinjer for seniorpolitikken i 2001 og ble med i IA-avtalen i 2003. Bakgrunnen for at Sørum satte i gang med seniorpolitiske tiltak var at man så at kommunen i løpet av få år ville mangle arbeidskraft og at gjennomsnittsalderen på kommunens ansatte var økende. Dersom alle eller mange av de ansatte ville fratre ved 62 år – særlig innen omsorgsyrkene - ville arbeidskraftmangelen bli stor og mye verdifull kompetanse forsvinne. I tillegg så kommunen at den ville få høye kostnader ved tidligpensjone-

ring. Kommunen nedsatte derfor en prosjektgruppe "Arbeid fremfor AFP". Deretter ble det foretatt en spørreundersøkelse blant ansatte i aldersgruppen 55-67 år for å få frem hvilke seniortiltak som kunne være mest aktuelle. Fem områder pekte seg ut: Lønnsvurdering, delvis arbeid – delvis pensjon, vedlikehold og utvikling av kompetanse, tilrettelegging for å unngå belastningslidelser og fadderordning for yngre medarbeidere. Denne undersøkelsen ble gjentatt i 2005 og da ble de samme områdene prioritert samt at man fikk enda ett: Arbeid med holdninger.

Målsettingen for kommunens seniorpolitikk ble i 2001 konkretisert til at 60 prosent av de som fylte 62 år skulle stå til de var 65 år. Dette målet ble nådd og nå er målet skjerpet slik at 90 prosent av de som fyller 62 år skal stå til de er 65 år.

Kommunestyret vedtok også i 2001 at det skulle gis to lønnstrinn i personlig tillegg til dem som fylte 62 år i full stilling når leder og medarbeider var enige om det. Under lokale forhandlinger i 2002 ble dette endret til 10 000 kroner i full stilling og at tillegget kunne gis som seniortillegg ved lokale forhandlinger i det året medarbeideren fyller 63 og 64 år. I 2005 ble dette utvidet til også å omfatte de som fyller 65 og 66 år. Lærerne kommer ikke under dette. De har sin egen avtale.

Sørum kommune har nådd sine mål med god margin og har redusert sine AFP-utgifter med 1,6 millioner kroner i forhold til 2001. Dermed kan seniortiltakene finansieres med "egne" midler. Det hører også med at tallet på eldre arbeidstakere som ønsker å jobbe lenger enn til fylte 62 år er stadig økende. Sørum kommune vant seniorpris fra Senter for seniorpolitikk i 2006.

Når det gjelder lærerne er ikke resultatene like gode. Lærerne går av ved fylte 62 år som tidligere, og staten og fagforeningene engasjerer seg lite i seniorsatsingen. Mange lærere er psykisk slitne på grunn av mange reformer og endringer i undervisningsopplegget.



Nedre Eiker kommune

Nedre Eiker kommune i Buskerud har 21 877 innbyggere (2007), 1400 kommunalt ansatte, fordelt på 1100 årsverk. Kommunen inngikk IA-avtale i 2002 og startet de første seniorpolitiske tiltakene i 2004. Før dette hadde kommunen et seniorpolitisk pilotprosjekt ved skolene.

Kommunen har startet seniorpolitikken ut fra ønsket om å beholde arbeidskraften og kompetansen de eldre arbeidstakerne representerer. Eldre arbeidstakere er stabile og har lite fravær og kan bidra positivt til arbeidsmiljøet. Kommunen jobber derfor aktivt for å få færre til å ta ut AFP slik at pensjoneringsalderen kan heves.

Kommunen starter sine tiltak overfor eldre arbeidstakere fra fylte 55 år med tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid. Fra fylte 62 år tilbys det redusert stilling med full lønn (inntil 10 prosent for de som har 90-100 prosent stilling).

Det gis en kontantutbetaling/bonus på 12 000 kroner årlig for de som er i full jobb fra 63 til 67 år. I tillegg kommer pensjonsgivende lønnsøkning og bonusordning. Lønnsøkningen er på 2500 kroner årlig fra 63 til 65 år, deretter går man over på bonusordning med 12 000 kroner årlig. Det gis også tilretteleggingstilskudd på inntil 10 000 kroner til hver senior (til hjel-

pemidler eller ekstra bemanning) og inntil 10 000 kroner i trivselstiltak for hele virksomheten, for eks. julebord, reiser m.m.

Man kan ikke velge alle disse tiltakene samtidig. Man må velge mellom redusert stilling med full lønn, kontantutbetaling eller pensjonsgivende lønnsøkning. De øvrige tiltakene kan ytes i tillegg og i flere omganger.

Av alle kommunens ansatte var det i 2006 93 arbeidstakere over 62 år eller som fylte 62 år i løpet av året. Samme året ble det inngått 88 senioravtaler, mot 66 året før. For alle sett under ett, er det kontantutbetalingen på 12 000 kroner som lokker mest. Arbeidsreduksjon med full lønn er også et valg mange tar.

For lærerne er situasjonen stort sett den samme som i Sørums kommuner. De tar ut AFP når anledningen byr seg. Mange lærere synes læreryrket har blitt tyngre og at lærerne har mistet mye autoritet.

Nedre Eiker har ikke tallfestet noe mål for seniorpolitikken, men mener det er færre som tar AFP nå enn tidligere.

Stord kommune

Stord er en kystkommune i Hordaland med 17 000 innbyggere og 1150 ansatte fordelt på 886 årsverk (2006). Stord kommune vedtok seniorpolitikken i 2000 og startet tiltakene i 2001. Kommunen inngikk IA-avtale i 2003. For Stord har det også vært viktig å beholde de eldre arbeidskraft og kompetanse, samtidig å få ned AFP-uttaket og det etter hvert høye uttaket av førtidspensjon. Stord valgte at alle eldre i kommunen, også lærerne, skulle omfattes av seniortiltakene selv om disse har sin pensjonsavtale i SPK. Det gjør at lærerne har en bedre seniorordning enn de andre ansatte i kommunen.

Stord kommune har to typer tiltak: Det ene er at hver arbeidstaker fra fylte 62 år får et tilskudd på 10 000 kroner pr. år dersom vedkommende fortsetter i 100 prosent stilling. Tilskuddet kan brukes til ekstra fridager, færre helgevakter, ekstrahjelp m.v. I 2005 var det 47 personer som hadde rett på slikt tilskudd. Alle velger ordningen med ekstra fridager.

Det gis også et sluttvederlag som graderes slik: Ved fylte 63 år i full stilling er sluttvederlaget 12 000 kroner, ved fylte 64 år er det 24 000 kroner, og ved fylte 65 år eller mer, er det 36 000 kroner. For de som tar ut delvis AFP-pensjon eller går i deltidsstilling, blir sluttvederlaget redusert tilsvarende.



Erfaringene så langt er noe varierende. Til å begynne med (2003) ble AFP-uttaket redusert slik at det utgjorde syv årsverk, og utgiftene til AFP-uttak ble redusert med vel en million kroner. Senere havnet kommunen i en vanskelig økonomisk situasjon der fokus ble mer mot økonomien enn eldre arbeidstakere.

Det blir ellers påpekt fra enkelte som er blitt intervjuet på Stord, at seniortiltakene helst bør komme før fylte 62 år for å motvirke utslitthet.

Molde kommune

Molde kommune i Møre og Romsdal er en bykommune med 24 254 innbyggere (2007), 1752 kommunalt ansatte og 1393, 79 årsverk. Molde ble med i IA-avtalen i 2003 og startet med seniorpolitikk allerede i 2002. Seniorpolitikken ble imidlertid revidert og startet på nytt i 2005. Bakgrunnen for seniortiltakene i Molde var at statistikken fortalte at antallet ansatte i alderen 62 til 65 år ville tredobles fra 2005 til 2008. Et hovedmål var å ta vare på sine egne ansatte og "bidra til at ansatte i Molde kommune står i stillingene sine frem til ordinær pensjonsalder". I Molde retter seniorpolitikken seg til alle som har fylt 55 år.

Seniorpolitikken i Molde har ikke gitt særlig gevinster så langt pga. omorganisering og ny lederstruktur. Mange eldre arbeidstakere hadde

Det er satt opp tre alternative tiltak i Molde:

Pensjonsgivende lønnsøkning på 12 000 kroner for hvert år man jobber etter fylte 62 år.

Redusert stilling med opprettholdelse av full lønn:

Ved 62 år: 10 ekstra fridager.

Ved 63 år: 90 prosent stilling med full lønn

Ved 64 år: 80 prosent stilling med full lønn.

Ansatte i redusert stilling gis tilsvarende redusert forholdsmessig arbeidstid.

Individuell tilpasning, innenfor rammen av 12 000 kroner pr. år.

allereede bestemt seg for å benytte seg av AFP-ordningen før seniorpolitikken kom på plass.

En tankevekkende observasjon i Molde: I en spørreundersøkelse før seniortiltakene ble satt i verk svarte de fleste at det ikke var økt lønn som fristet, men arbeidsoppgaver, organisasjon, arbeidsmiljø og tilrettelegging. I praksis velger imidlertid de aller fleste å ta ut økt lønn. Det gjelder ikke minst i pleie- og omsorgssektoren hvor det er mye tungt arbeid.

Ringerike kommune

Ringerike kommune i Buskerud har 28 000 innbyggere og 2300 kommunalt ansatte, fordelt på 1680 årsverk. Kommunen inngikk IA-avtale i perioden 2001-2003. Seniorpolitikken ble vedtatt av kommunestyret allerede i 1997. Formålet den gang var først og fremst å "forebygge utbrenthet og utstøing" og tiltakene ble rettet mot ansatte i pleie- og omsorgssektoren som var over 45 år. 27 hjelpepleiere og ledere i PLO bidro gjennom dette prosjektet til å finne frem til forbedringer i arbeidssituasjonen. Prosjektet varte i tre og et halvt år, og på bakgrunn av resultatene fra dette arbeidet ble det vedtatt seniorpolitiske retningslinjer i 2003.

Bakgrunnen var at ledelsen i kommunen etter hvert ble oppmerksom på hvor mange som tok ut AFP og hvilke kostnader dette representerte.

Mål for seniorpolitikken

Innen 1. januar i 2005 skulle antall ansatte som tok ut AFP være lavere i Ringerike enn det KLP regner som landsgjennomsnittet for norske kommuner. Den gjen-

nomsnittlige avgangsalderen skulle økes med to år og det ble satset på økt deltakelse i opplæringstiltak for medarbeidere over 50 år. Alle ansatte skulle også få dataopplæring.

Ansvar for seniorpolitikken skulle forankres hos rådmannen og andre topp- og mellomledere. Seniorpolitikken er også forutsatt integrert i lederopplæringen. Aldersgruppen som omfattes av tiltakene er aldersgruppene 62, 63 og 64 år.

"Gulrøttene" som det ble fristet med overfor senioren, var 2500 kroner i pensjonsgivende lønnsøkning pr. år for alle som var i full stilling i det året de fyller 62, 63 eller 64 år. Man kan også velge en bonusordning som utgjør 15 000 kroner i året for de mellom 63 og 65 år. I tillegg blir det avsatt 10 000 kroner pr. ansatt over 62 år for å tilrettelegge arbeidsplassen for eldre arbeidstakere.

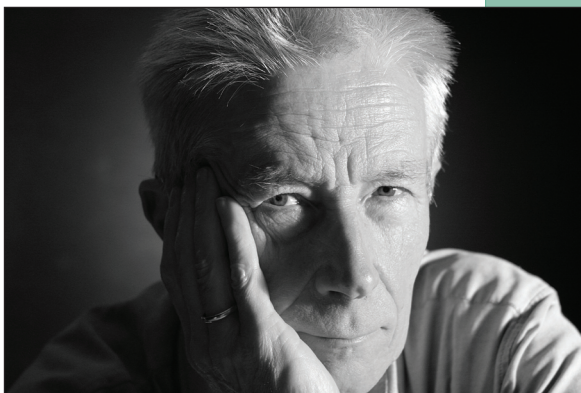
Kommunen vurderer resultatene av seniorsatsingen som gode. Seniorpolitikken har ført til betraktlig færre AFP-uttak og færre uttak av alders- og uføretrygd.



Skedsmo kommune

Skedsmo er en sentralt beliggende kommune i Akershus med 44 500 innbyggere (2007) og 2800 kommunalt ansatte, fordelt på 2322 årsverk. Kommunen inngikk IA-avtale i 2003 og vedtok også å sette i gang seniorpolitikken samme år. Kommunen har innsett at det blir stor kamp om arbeidskraften i årene fremover. Ungdomskullene som er på vei inn i arbeidslivet er dramatisk mindre enn gruppene som er på vei ut. Tidligavgang gjør at kommunen frykter for tap av arbeidskraft og viktig kompetanse. I tillegg har kommunen erfart at AFP-ordningen er blitt veldig kostbar.

Kommunen har satt som mål å få seniorenne til å stå lenger i jobb, unngå unødig slitasje på den enkelte arbeidstaker, beholde verdifull kompetanse, og sikre et positivt økonomisk bidrag til helheten i kommunens



virksomhet.

En statusvurdering av som ble gjort i 2006, viste at kommunen hadde lykkes svært godt med å få redusert AFP-uttaket. Mens 64 prosent av de eldre valgte AFP-ordning i 2003, var tallet i 2006 21 prosent. Kommunen er imidlertid ikke helt tilfreds. Seniorpolitikken har ikke nådd ut til alle deler av kommuneadministrasjonen.

Tiltak i Skedsmo:

Muligheter for individuell vurdering for 80 prosent arbeidstid til full lønn for AFP-berettede fra fylte 62 år.

Justering av arbeidsoppgaver tilpasset seniorenne.

Tildeling av midler til konkrete tiltak med inntil 25 000 kroner pr. ansatt årlig til frikjøp av helgevakter, avlastningshjelp og fridager for alle som har fylt 62 år.

Heftet er en kortutgave som bygger på rapport utørt av Fafo på oppdrag fra KS. Disse har sett nærmere på erfaringene med seniorpolitikk i seks norske kommuner. De seks kommunene som er valgt ut er Molde, Nedre Eiker, Stord, Ringerike, Sørumsund og Skedsmo. Kommunene har de siste årene vært aktive tilretteleggere for en bedre seniorpolitikk og har allerede vunnet mye erfaring.

Undersøkelsen har vist nødvendigheten av en aktiv seniorpolitikk. Selv om resultatene er varierende, er det fremkommet atskillig erfaringsmateriale som andre kommuner kan benytte seg av.

Kortversjonen er ført i pennen av journalist Arve Øverby



*Denne kortversjonen kan også lastes ned fra www.ks.no/fou
Kortversjonen kan også bestille vederlagsfritt i papirversjon på: ksfou@ks.no*

KS
Haakon VII gt. 9, Oslo
Postboks 1378 Viken, 0114 Oslo

Tlf.: 24 13 26 00
Faks: 22 83 22 22
E-post: ks@ks.no

Forsiden: **Rolling Stones** fra venstre Ron Wood, Mick Jagger, Keith Richards og Charlie Watts