

Vellykket livsfasepolitikk i Andebu

Andebu kommune i Vestfold satte seniorpolitikken ettertrykkelig på dagsorden for to år siden. En rekke tiltak for å motivere seniorene til å arbeide etter fylte 62 år ble satt i verk. Ett av målene er å heve den reelle pensjoneringsalderen i kommunen – og det er den på god vei til å klare.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv

Tekst og foto: Signy Svendsen, Pressekontoret



– Seniorene er verdifulle for kommunen, sier Kjell Skoli i Andebu kommune

Kjell Skoli er hovedansvarlig for personalområdet i rådmannens stab i Andebu kommune. Det er en vakker natur- og skogsbrukskommune i hjertet av Vestfold med om lag 5000 innbyggere.

– Sommeren 2004 ble en ny livsfaseorientert personalpolitikk vedtatt hos oss, og den tar godt vare på seniorene. Andebu er en liten kommune. Det er vanskelig for oss å konkurrere med de store kommunene i fylket når det gjelder lønn. For oss er det et stort poeng å beholde kvalifisert arbeidskraft, og det er lettere å holde på de over 50 år. De er mer bevisste enn de yngre på at det er her de vil bo og også hva de vil jobbe med, sier Kjell Skoli.

At kommunen ble IA-virksomhet i 2002 var i tillegg en viktig drivkraft i å utvikle livsfasepolitikken.

AFP med angrefrist

Ett av tiltakene er muligheten til å gå tilbake til arbeid etter å ha valgt avtalefestet pensjon (AFP). Skoli forteller at ingen i kommunen har benyttet seg av muligheten.

Siden sommeren 2004 har 10 personer nådd 62 år og dermed hatt muligheten til å benytte AFP. Bare to har valgt å gjøre det.

– Disse to var helt sikre på at AFP var riktig for dem, og valgte ikke å benytte angrefristen. Dersom de hadde gjort det, hadde vi ansatt vikarer i stillingene deres slik at de to kunne komme tilbake til arbeid etter ett år, sier Skoli.

Varierte tiltak

Tre personer har valgt ordningen «sluttgodtgjøring». Den innebærer at dem som står i jobben fra fylte 63 til 66 år, får 12 000 kroner per år i sluttgodtgjørelse. Det betyr 36 000 kroner ekstra for den som jobber til 66 år.

– Det trekkes skatt av beløpet, så det betyr jo ikke all verden. Likevel er det et viktig signal på å verdsette folk. Flere av dem som har denne ordningen, får i tillegg tilrettelagt arbeidsplassen sin individuelt. Vi har også et eget tiltak som heter «tilretteleggingstilskudd». Det er på inntil 25 000 kroner per år og gis til den virksomheten arbeidstakeren jobber i. Leder og arbeidstaker blir enige om hvordan tilskuddet best skal brukes for å stå i jobben. En lærer har fått tilskudd til en hjemme-pc, noen velger å korte ned arbeidsdagen, ta inn ekstrasjelp osv. Her er det bare å bruke fantasien, mener Skoli.

Fem personer har benyttet seg av ordningen med å redusere stillingen med 20 prosent uten avkorting i lønn. Denne ordningen gjelder for arbeidstakere som har over 50 prosent fast stilling og som har opparbeidet rettigheter til avtalefestet pensjon.



Vinn-vinn situasjon

Håkon Fæste er jordbrukssjef og tillitsvalgt i kommunen. Den dagen Idébanken besøkte Andebu måtte han holde senga med influensa, men et par dager etter bedyrer han i telefonen at det er sjelden han må kaste inn handkleet.

– Livsfasepolitikken i kommunen er målrettet og god, mener Fæste. – Den tar godt vare på senioren og tiltakene er gode alternativer til å gå av med avtalefestet pensjon. Dessuten sparer kommunen store penger på at folk ikke tar ut AFP, men står lengre i jobb. Tillitsvalgtapparatet var med i drøftingene om utformingen av tiltakene, så dette er det full oppslutning om i kommunen, sier han.

Andebu kommune har egen pensjonskasse og Fæste er bekymret over hvordan utgiftene til pensjoner har økt de siste årene.

– Det er et paradoks at levealderen stiger, mens den reelle pensjoneringsalderen går nedover. Jeg er opptatt av å motvirke denne trenden.

Håkon Fæste jobbet full tid til han var 65. Da kom de nye tiltakene og han valgte å redusere stillingen 20 prosent med full lønn. Det er lett å tenke seg at AFP blir førstevalget når man bor så landlig og vakkert, og sikkert har nok å gjøre med hus, hytte og båt. Jeg lufter tanken for Fæste og han svarer kontant:

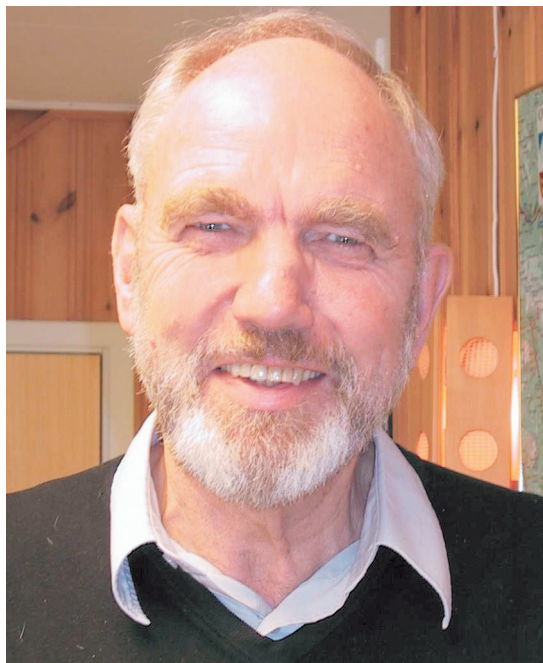
– I løpet av det første friåret har du kommet veldig langt, både på huset, hytta og båten. Med en fridag i uka får du også gjort mye av det du har lyst til. Jeg har en interessant jobb og liker å gjøre nytte for meg. At det å være i jobb stimulerer ånden, er jeg overbevist om. Jeg tror også at jobben holder aldringsprosessen i sjakk.

Fæste har ingen planer om å gi seg og forteller at han deltar i et etterutdanningsprogram. Denne uka er det to dager på kurs om konsesjonssaker i regi av fylket.

Fokus på holdninger

Kjell Skoli understreker viktigheten av at alle får muligheten til å utvikle seg på fagfeltet sitt.

– Det er også viktig for å beholde senioren. Vi ønsker å verdsette folk med lang og grundig



Håkon Fæste

erfaring og ofte har senioren en viktig mentorrolle for nye og yngre medarbeidere.

Ett av tiltakene handler derfor om lederopp-læring.

– Det er viktig at lederne ser ressursene til eldre arbeidstakere, har livsfasepolitikken under huden og er bevisste på målet i IA-avtalen om å heve den reelle pensjoneringsalderen.

Foreløpig er antall medarbeidere i kommunen over 62 år ganske få. Tallet stiger jevnt og trutt og i 2016 vil det være drøyt 60 personer i aldersgruppen 62–67 år.

– Det er lurt å ligge foran skjemaet med tiltak og erfaringer, sier Kjell Skoli – og ønsker oss velkommen tilbake.

