



– For to år siden slo Ølen og Vindafjord seg sammen til én kommune. Det ble en ny giv. Vi ble en ny kommune, vi satte nye IA-mål og prioriterte seniorpolitikken, sier et samstemt og entusiastisk lag. Fra v. Reimund Reime, personalrådgiver, Arne Sjø, hovedtillitsvalgt Fagforbundet, Kristin Helle, personalsjef, og Steinar Holthe, hovedverneombud.

Seniorpolitikk med stor valgfrihet

Vindafjord kommune vil ta vare på verdifull kompetanse og stabil arbeidskraft. Derfor motiverer kommunen ansatte over 62 år til å fortsette i arbeid med en sjenerøs seniorpakke.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: September 2008

Vindafjord kommune
Månedens IA-virksomhet i KS

Seniorpakken er bare en del av tiltakene i seniorpolitikken. – En god seniorpolitikk handler om mye mer enn økonomi. Vi starter seniorarbeidet med den enkelte ansatte når de fyller 55 år. Da får folk tid til å tenke over og forberede seg på hvordan de vil bruke årene fram til pensjons-

alderen. Det er for sent når de står her på kontoret hos meg og egentlig har bestemt for å gå av med AFP, sier Kristin Helle, personalsjef.

Bevisstgjøring og motivasjon

Det begynner med en liten brosjyre ved fylte 55 år. Der forteller kom-



munen at du blir satt pris på, at det er behov for kompetansen og erfaringen din og om hvilke tiltak som finnes om du fortsetter etter 62 år. Medarbeider-samtalen får også en ny vinkling, et såkalt seniorelement. I samtalen blir medarbeideren utfordret til å tenke gjennom egne ønsker og behov for de neste årene, vurdere egne rutiner og arbeidsvaner og tenke gjennom muligheter til fornyelse og stimulans.

– Vi signaliserer at senioren må ta ansvar for egen situasjon og komme med forslag til utviklingsmuligheter og tiltak for å realisere dem. Fra vår side er vi opptatt av å tilrettelegge arbeidet og arbeidssituasjonen og ved fylte 62 år kan medarbeideren tegne en senioravtale som tegnes for ett år om gangen.

Velg selv

Og det er her seniorpakka kommer inn i bildet. Den består av to deler, et tilretteleggingstilskudd og et seniorvederlag. Ved fylte 63 år og i full stilling er seniorvederlaget 16 000 kroner og det utbetales hvert år medarbeideren har senioravtale, fram til 67 år. Tilretteleggingstilskuddet er på 24 000 kroner per år per årsverk.

– Seniorvederlaget er en slags skattbar bonus som medarbeiderne kan bruke til hva de vil. Tilretteleggingstilskuddet blir utbetalt til enheten og enheten må dokumentere

utgifter for å få tilskuddet utbetalt. Det kan brukes til nesten alt, det er bare å bruke fantasien, for eksempel fysisk tilrettelegging, kortere arbeidsdager, færre vakter, kurs eller rett og slett fridager, sier Reimund Reime, personalrådgiver.

Lederne er krumtappene

Bak seniorsatsingen ligger et systematisk IA-arbeid med et sterkt fokus på lederopplæring. Helle viser fram IA-håndboka og et seniorpolitisk dokument som en del av denne – ikke uten stolthet. Her er ingenting overlatt til tilfeldighetene. Bakteppe for seniorpolitikken, organisatoriske tiltak, sjekklister på hva medarbeider-samtalen skal inneholde, hva senioravtalen er, eksempler på bruk av tilretteleggingstilskudd osv. Informasjon ligger på kommunens intranett, den er lett, oversiktlig og tilgjengelig og viser hvordan enhetslederne skal gå fram. Og butter det for lederne i seniorarbeidet, trår Helle og Reime støttende til. Seniorpolitikken er en del av lederopplæringen og andre hvert år arrangerer personalavdelingen seniorsamlinger for alle over 55 år sammen med enhetslederne. IA-arbeidet og seniorpolitikken er tema på personalmøtene.

– En felles forståelse og felles holdninger må ligge i bunnen. Det er lederne som er krumtappene i

arbeidet med å implementere seniorpolitikken; vi er pådrivere, sier Helle og Reime.

En gedigen snuoperasjon

Steinar Holthe, hovedverneombud, og Arne Sjø, hovedtillitsvalgt Fagforbundet, har begge vært aktive i å utvikle seniortiltakene. De understreker det gode samarbeidsklimaet mellom tillitsvalgte og ledelsen.

– Når lederen din kaller deg inn og spør om du vil fortsette i jobben, gir det den enkelte en sterk følelse av å bli verdsatt og det skaper ringvirkninger i hele organisasjonen, sier Sjø.

Han karakteriserer holdningen til seniorer som er gedigen snuoperasjon.

– Før sirklet lederen din rundt deg fra 60-årsalderen og lurte på når du hadde tenkt å slutte. «Du gleder deg vel nå, til å gå av snart ...». Det resulterte i at folk bare unntaksvis sto i arbeid etter 62 år, sier Sjø.

– Vi trenger arbeidskraft og har fått hjelp av de nye sentrale føringene som kom IA-avtalen i fjor om å satse mer på seniorer. Vi vet også at mange som går av med AFP, angrer seg, likevel er det selvsagt lov å gå av. Det må hver og en vurdere selv og de som er slitne og føler at de ikke har mer å gi, gjør det, sier Holthe.

Alder ingen hindring

Alder ingen hindring er omkvedet i Vindafjord kommune. Audhild Karlsen viser det i praksis. Hun er snart 63 år og jobber fortsatt som renholder. Karlsen var den første som tegnet senioravtale i fjor og har akkurat tegnet avtale for ett år til.



– Jeg liker jobben min og så lenge helsa holder, fortsetter jeg, sier Karlsen.

Hun tar ut tilretteleggingstilskuddet som fridager og med 53 prosent stilling blir det 21 fridager i året i tillegg til de lovmessige ferieukene.

– Fridagene bruker jeg til å besøke ungene mine, forteller Karlsen.

Sigrun Ørnes er leder for kommunens 42 renholderne. Siden seniorpolitikken ble vedtatt i fjor, har syv renholdere inngått senioravtale. De fleste gjør som Karlsen og tar ut fridager. Nesten alle renholderne jobber deltid, derfor er det uproblematisk å skaffe vikar. Vikarene betales av tilretteleggingstilskuddet.

– Vi praktiserer dette veldig fleksi-

Audhild Karlsen (til v.), renholder, sammen med lederen sin, Sigrun Ørnes.

belt, ingen må si ifra lang til i forveien for å ta ut en fridag, sier Ørnes.

Det hjelper å satse

Personalsjefen mener at seniortiltakene allerede har båret frukter. I 2008 har kommunen 23 ansatte som fyller

62 år og bare seks har gått av med AFP. Tre av de som ikke har avtale, fyller 62 senere i høst og to har for liten stillingsbrøk (under 40 prosent) til å få senioravtale.

– Satsingen på seniorer har også ringvirkninger på IA-arbeidet generelt.

Bevisstheten om å tilrettelegge arbeidet er større, både fordi holdningen til eldre arbeidstakere er snudd og fordi det er flere eldre på jobben, sier Kristin Helle.

OM KOMMUNEN

- Vindafjord har 8111 innbyggere
- Kommunen har 900 ansatte fordelt på 600 årsverk
- 27 resultatenheter
- 25 prosent av de ansatte i kommunen er over 55 år
- Sykefraværet er på om lag 6 prosent

ORGANISATORISKE TILTAK

I SENIORPOLITIKKEN

- Fra 55 år skal den ordinære medarbeidersamtalen inneholde seniorelement
- Fokus på tilrettelegging av arbeidssituasjonen så langt som mulig innenfor gitte rammer
- En egne infofolder om seniorpolitikken deles ut til ansatte ved fylte 55 år
- Seniorpolitikken inngår i lederopplæringen/ ledersamlingene i kommunen
- Seniorsamlinger arrangeres andre hvert år for ledere og ansatte over 55 år
- IA-arbeid/seniorpolitikk er tema i personalmøte hvert år
- Rapportering, slik at man får måltall for om seniorpolitikken virker
- En sjekklister skal sikre rett oppfølging av senioren

ØKONOMISKE TILTAK

Senioravtale ved fylte 62 år om å stå lenger i jobb. Alle, inklusive undervisningspersonalet, får tilbud om senioravtale. Avtalen gjelder for ett år om gangen og rommer en seniorpakke som består av et seniorvederlag og et tilretteleggingstilskudd. Seniorvederlaget utbetales fra fylte 63 år og er på 16 000 kroner per år per årsverk. Tilretteleggingstilskuddet er på 24 000 kroner per år per årsverk og blir utbetalt til enheten hvor senioren arbeider. Tilretteleggingstilskuddet kan for eksempel brukes til:

- Hjelpemidler
- Fysisk tilrettelegging av alle slag
- Støydempende tiltak
- Reduksjon i stilling
- Fridager
- Kursaktivitet
- Kortere arbeidsdager
- Færre helge-, kveld- og nattevakter
- Mindre areal å rengjøre
- Færre brukere

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
–inkluderende arbeidsliv www.idebanken.org

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.