

Seniorpolitisk handlingsplan 2021-2024

Bakgrunn

Seniorpolitikk i Oslo kommune er forankret i byrådsak1187/06 samt i personalpolitisk strategi for Oslo kommune som ble vedtatt 22.12.2005.

Historisk plan for UKE

UKE utarbeidet en seniorpolitisk handlingsplan i 2009. Denne ble revidert og justert i 2010 og i 2013. Forrige seniorpolitiske plan ble vedtatt i 2016 og har vært gjeldende frem til nå. Den ble behandlet i MBU 17.02.16.

Hva er seniorpolitikk?

Seniorpolitikk i arbeidslivet bygger på en grunnholdning om at seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som arbeidslivet trenger, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele yrkeslivet. Personalpolitikken er retningsgivende for forvaltning av menneskelige ressurser og utøvelse av ledelse. Å se en medarbeider ut fra hvilken livsfase vedkommende er i kalles gjerne personalpolitikk med et livsfaseperspektiv. Seniorpolitikk i arbeidslivet rommer all aktivitet som har som mål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse til beste for virksomhetens formål, den enkelte og for samfunnet.

For den enkelte senior kan en god seniorpolitikk bidra til bedre kvalitet i sen-karrieren. I Norge har vi en politikk og et regelverk som innebærer at det skal lønne seg å jobbe. For den enkelte senior innebærer dette at det alltid vil lønne seg økonomisk å fortsette i arbeid. I tillegg viser forskning at arbeid og aktivitet kan fremme både helse og livskvalitet.

Hvorfor lønner det seg å ha en god seniorpolitikk?

For samfunnet kan god seniorpolitikk bidra til å løse arbeidskraftbehov, sikre tjenester til befolkningen og til å finansiere velferd. For den enkelte virksomhet kan en god seniorpolitikk bidra til å styrke eget omdømme i rekrutteringsmarkedet. På den måten vil seniorpolitikk bidra til å sikre både kompetanse og arbeidskraft. (Kilde: Senter for seniorpolitikk)

Økonomiske sider ved seniorpolitikken

En god seniorpolitikk skal legge til rette for at seniormedarbeiderne velger å stå i arbeid lenger.

Dersom ansatte velger å stå i arbeid fremfor å ta ut AFP, kan dette medføre reduserte utgifter for virksomheten. Dersom seniorpolitikken medfører at færre tar ut AFP, vil det kunne lønne seg å etablere en god seniorpolitikk.

Hvem benytter seg av AFP?

Forskning viser at jo mer utdanning man har, desto større sjanse er det for at man står i arbeid i sen-karrieren. Videre er det større sannsynlighet at man tar ut AFP dersom inntekten er lav.

En lang yrkeskarriere øker sannsynligheten for å gå av med AFP.

De fleste som går av med AFP går av når de er 62 år. Høyere alder gir således mindre sannsynlighet for å gå av med AFP. Det er flere kvinner enn menn som velger AFP.

Seniorpolitikk i Oslo kommune

I Oslo kommune inngår seniorpolitikk som en integrert del av kommunens personalpolitiske strategi. Følgende strategier og tiltak er særlig rettet inn mot seniormedarbeidere:

Strategier:

- Alle virksomheter skal sørge for at ansattes kompetanse, engasjement og kreativitet verdsettes og brukes uavhengig av alder, kjønn og etnisk bakgrunn
- Bygge opp en seniorpolitikk som bidrar til individuelt tilpasset arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver
- Øke gjennomsnittlig alder for pensjonering

Tiltak:

- Alle virksomheter må innenfor gjeldende avtaleverk etablere tiltak for seniormedarbeidere som inneholder forslag til fleksible arbeidsvilkår
- Etablere motiveringstiltak rettet mot eldre arbeidstakere slik at de lettere kan se sine muligheter i arbeidssituasjonen og ønske å stå lenger i arbeid.
- Videreføre økonomiske incentiver som stimulerer virksomhetene til å arbeide aktivt for å forebygge tidligpensjonering av egne ansatte

Formål med seniorpolitikk i UKE

UKE trenger en god seniorpolitikk samtidig som man bør ha som målsetting å få til en balansert alderssammensetning i etaten. En god seniorpolitikk i UKE bør bl. a.

- Sikre aktiv tilrettelegging og på denne måten påvirke arbeidsmiljøet positivt.
- Bidra til mer motiverte seniormedarbeidere og økt arbeidsevne.
- Redusere antallet som går av med AFP og gjennom dette redusere kostnader.

Det spesielle fokuset på at man skal legge til rette for at ansatte skal stå i stillingene sine så lenge som mulig er ikke lengre spesifisert i IA avtalen, men ordlyden er som følger:

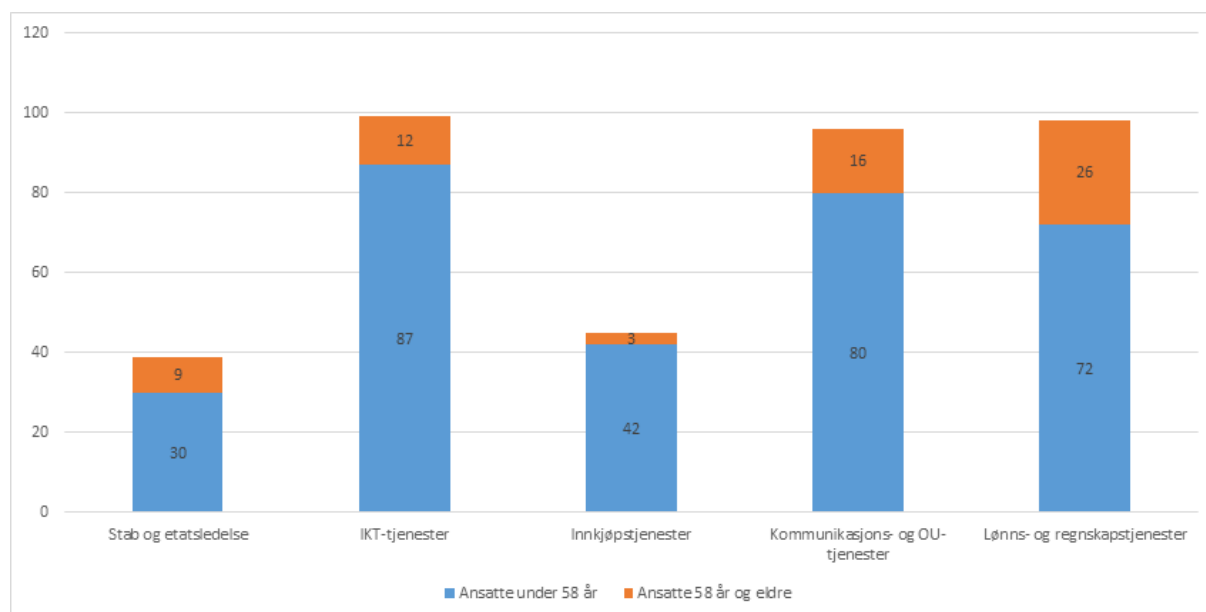
«Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres»

Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykemeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Aldersfordelingen i UKE

I UKE er seniormedarbeidere definert som ansatte i aldersgruppen 58-70.

UKE har pr september 2021 ca. 377 ansatte med en gjennomsnittsalder på litt i overkant av 47 år.



Forslag til seniorpolitisk handlingsplan

På denne bakgrunn fremmes følgende seniorpolitiske handlingsplan i UKE:

Mål	Tiltak	Ansvarlig
Helse: UKE skal ha fokus på helse og fysisk aktivitet i arbeidstiden	Trening i arbeidstiden med inntil 2 timer pr. Uke fra fylte 58 år. Legges til rette for ansatt etter avtale med leder/oppgaver	Ledere/senior
Fleksible arbeidsvilkår Mulighet for utstrakt bruk av hjemmekontor.	2 dager velferdspermisjon med lønn fra det kalenderåret man fyller 60 år. - Etter avtale med leder sikre at riktig utstyr er tilgjengelig	HR HR
Kompetanse, motivasjon og holdninger: 1. Mulighet for å gjeninnføre til lønnet arbeid etter at AFP er startet 2. Seniorer og ledere skal tilrettelegge for kompetanseutvikling og på denne måten styrke	- Når du går av med AFP kan du når som helst ta lønnet arbeid i tillegg til AFP eller gå tilbake til 100 % arbeide. Gjør du det melder du fra til OPF og så vil de beregne hvor mye du vil få i AFP utfra jobb-grad. - Utrede grunnlaget for sen-karriereplaner kombinert med veiledning for ledere og	Senior Leder med personalansvar

motivasjon og arbeidsevne.	seniorer som en del av den årlige Utviklingssamtalen	HR
3. Frivillig mentorrolle for senior	3. Seniorer tildeles etter avtale med nærmeste leder en mentorrolle for nyansatte eller andre som ønsker/trenger dette.	Leder med personalansvar
4. Fleksible karrieremuligheter	4. Hvis senior ønsker det kan det vurderes fleksible karrieremuligheter, for eksempel fra leder til fagspesialist eller leder til medarbeider. Senior med lederansvar kan brukes ved kompetanseoverføring til nye ledere.	Leder/HR
5. Dialogen mellom senior og leder skal være preget av gode holdninger	4. Opplæring og veiledning fra OPF for seniorer årlig 5. Leder og ansatt skal ha en åpen dialog rund den enkelte seniors behov. Tema skal være obligatorisk i Utviklingssamtalen	OPF Leder
6. Samling for UKEs pensjonister og seniorer sammen med pensjonistene	6. Et felles hyggelig møtepunkt for de som ønsker det. Temakveld ol. (NAV, OPF)	HR

Vedlegg

Vedlegg 1: [Tiltak for seniorpolitikk i Oslo kommune](#)