



NAMSOS KOMMUNE

Seniorpolitikk *i* *Namsos kommune*

RAPPORT FRA ARBEIDSUTVALGET

HANDLINGSPLAN 2005 - 2006

Vedtatt i Administrasjonsutvalget 15.mars 2005

1. INNLEDNING	3
1.1. BAKGRUNN	3
1.2. RÅDMANNENS INITIATIV OG MANDAT FOR ARBEIDSGRUPPE	3
1.3. UTVALGETS SAMMENSETNING	4
1.4. MÅL FOR PROSJEKTARBEIDET	4
2. LIVSFASEORIENTERT PERSONALPOLITIKK - BEGREPSAVKLARING OG AVGRENSNING	5
2.1. HVA ER LIVSFASEORIENTERT PERSONALPOLITIKK?	5
2.2. HVEM ER SENIORARBEIDSTAKERNE?	5
2.3. ARBEIDSGRUPPENS TILNÆRMING TIL OPPAVEN	5
3. HVORFOR FOKUS PÅ SENIORPOLITIKK?	6
3.1. FLERE ELDRE OG FALLENDE YRKEDELTADELSE	6
3.2. UTFORDRINGER FOR KOMMUNEFORVALTNINGEN	6
3.3. PERSONALØKONOMI	7
4. UTFORDRINGER I NAMSOS KOMMUNE	8
4.1. BESKRIVELSE AV DAGENS SITUASJON	8
4.2. DAGENS SITUASJON INNEN DE ULIKE RESULTATENHETER / AVD.	9
4.3. UTVIKLING AV SYKEFRAVÆRET OG UFØRHET	14
5. NASJONALE RAMMEBETINGELSER OG MULIGHETER	15
5.1. TILTAKSPLANEN NASJONALT KRAFTTAK FOR ELDRE I ARBEIDSLIVET	15
5.2. KOMPETANSEREFORMEN	15
5.3. INTENSJONSAVTALEN OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	16
6. SENIORPOLITISKE TILTAK I ANDRE KOMMUNER	17
6.1. KUNNSKAP OG ERFARINGER OM INNFØRTE ORDNINGER I ANDRE KOMMUNER	17
7. SPØRREUNDERSØKELSE ANSATTE 55 +	18
7.1. GRAFISK FRAMSTILLING AV RESULTATET AV UNDERSØKELSEN	18
7.2. ARBEIDSGRUPPENS KONKLUSJON ETTER UNDERSØKELSEN	20
8. BESKRIVELSE AV MULIGE SENIORTILTAK	21
8.1. TILTAK PÅ KOMMUNENIVÅ	21
8.1.1. INFORMASJON OG BEVISSTGJØRING	21
8.1.2. Lederutvikling	21
8.1.3. Langsiktig personalplanlegging	21
8.1.4. Arbeidsmiljøutvikling	22
8.1.5. Helseoppfølging	22
8.1.6. Seniorseminar / kurs	23
8.1.7. Velferdstiltak	23
8.2. TILTAK PÅ FAGOMRÅDE / ENHETSnivå	23
8.2.1. Informasjon og bevisstgjøring	23
8.2.2. Forankring hos ledelsen – lederutvikling	24
8.2.3. Kompetanseplanlegging / faglig oppdatering	24
8.2.4. Seniorsamtale - milepælsamtale for ansatte 55+	24
8.2.5. Tilrettelegging av arbeidssituasjonen - særavtale for seniorer	24
8.2.6. Redusert arbeidstid arbeidstakere 60 +	25
8.2.7. Teambaserte arbeidsformer	25
8.2.8. Jobbrotasjon på arbeidsplassen - innen helse og sosial	25
8.2.9. Økt ressurs i helger og høytider	25
8.2.10. Fysisk aktivitet i arbeidstida	25
8.2.11. Oppbygging av IT-kompetanse	26
9. HANDLINGSPLAN FOR SENIORPOLITIKK I NAMSOS KOMMUNE	27
10. AVSLUTTENDE KOMMENTARER	30
LITTERATURLISTE OG BAKGRUNNSMATERIALE	31

1. INNLEDNING

1.1. Bakgrunn

I de siste tiårene er det registrert en utvikling som viser at stadig færre blir værende i arbeidslivet etter fylte 60 år. Med en befolkningsutvikling der vi blir flere eldre og færre yngre, blir det stadig viktigere å legge godt til rette for at eldre skal jobbe fram til pensjonsalder. Fokus må dreies bort fra avviklingsprosesser og over mot tiltak som kan bidra til å styrke eldres muligheter for fortsatt deltakelse i arbeidslivet.

54 % av medarbeiderne i Namsos kommune er i alderen 40 – 60 år og ca 11 % er over 60 år. Det er nærliggende å anta at de fleste ønsker å bli i organisasjonen fram til pensjonsalderen slik at andelen eldre arbeidstakere kommer til å øke i årene framover.

1.2. Rådmannens initiativ og mandat for arbeidsgruppe

Seniorpolitikk inngår som en del av kommunens arbeidsgiverpolitiske retningslinjer som ble vedtatt i kommunestyret 28.6.01.

Namsos kommune skal motivere de ansatte slik at de vil arbeide i virksomheten lengst mulig.

Verdier og prinsipper.

- *ha respekt for de ansattes erfaringer, kunnskaper og arbeidsevne, uavhengig av alder*
- *forbedre pensjonsalderen ved informasjon og rettigheter*
- *arbeidet tilrettelegges slik at den enkelte arbeidstaker får nytte sin erfaring, kompetanse og kunnskap, og at dette blir overført til yngre kolleger*
- *en eventuell nedtrapping kan etter arbeidstakers ønske skje ved kortere arbeidstid og/eller mindre krevende arbeidsoppgaver.*

I personalavdelings handlingsplan 2003/2004 "Fornøyde medarbeidere og godt arbeidsmiljø" var Plan for seniorpolitikk et utviklingstiltak.

Personalavdelingen laget en utredning som et grunnlag for et videre arbeid med en plan for seniorpolitikk i Namsos kommune

Arbeidsmiljøutvalget vedtok 10.5.2004 personalavdelingens utredning om seniorpolitikk som kommunens plattform i det videre arbeidet med seniorpolitikk i kommunen

Det ble satt ned et parts sammensatt utvalg som skulle utarbeide konkrete retningslinjer for seniorpolitikk og en handlingsplan for iverksettelse av tiltak.

Utvalgets mandat:

Starte en prosess som skal bidra til å sikre at seniorpolitikken blir en integrert del av Namsos kommunes helhetlige arbeidsgiverpolitikk.

Utarbeide status over alderssammensetningen i de ulike yrkeskategorier i kommunen, og beskrive situasjonen innenfor ulike områder.

Gjennomføre en forundersøkelse som skal avdekke ulike sider ved seniormedarbeidernes situasjon i organisasjonen. Stikkord: holdninger, kompetanse, stress og arbeidsbelastning, ønsker og behov.

Innhente kunnskap og erfaringer om allerede innførte ordninger i andre kommuner.

Utarbeide retningslinjer for seniorpolitikk i Namsos kommune og handlingsplan med tiltak. Handlingsplanen skal inneholde tiltak som skal sikre at seniormedarbeiderne får bruke sine erfaringer og kunnskap, og at kommunens behov for å dra nytte av senioransattes kompetanse blir ivaretatt.

1.3. Utvalgets sammensetning

Arbeidsgruppens medlemmer har vært:

- Resultatenhetsleder Tore Flosand
- Rektor Ole Joar Mjøsund
- Personalkonsulent Gunvor Grande
- Personalkonsulent Bjørg Bragstad
- Utdanningsforbundet v/Lorents Blomseth
- Fagforbundet v/Torunn Pedersen

Tore Flosand har ledet gruppen. Bjørg Bragstad har vært sekretær.

Arbeidsgruppen hadde sitt første møte 20. august 2004 og har i alt hatt 10 møter. Resultatet av arbeidet er sammenfattet i denne rapporten.

1.4. Mål for prosjektarbeidet

Arbeidsgruppen har formulert målet for sitt arbeid slik:

Arbeidsgruppen skal utrede og foreslå en plan for seniortiltak i Namsos kommune, slik at kommunen kan ivareta seniorenes behov og ressurser til beste for den enkelte medarbeider og kommunen.

Seniorpolitikken skal sikre at kommunen som arbeidsgiver:

- gir ansatte i målgruppen mulighet til å bruke sine erfaringer og kunnskaper til eget og kommunens beste
- gir ansatte anledning til å videreutvikle og endre sin kompetanse i tråd med virksomhetens behov
- har en positiv holdning til seniormedarbeiderne
- gir ansatte nødvendig hjelp til å planlegge og å avvikle sitt yrkesaktive liv med verdighet

2. LIVSFASEORIENTERT PERSONALPOLITIKK - BEGREPSAVKLARING OG AVGRENSNING

2.1. Hva er livsfaseorientert personalpolitikk?

Forventninger til jobben og arbeidsmiljøet varierer sterkt avhengig av hvor i livs- og yrkesløpet vi befinner oss. Behovene kan være knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjon for øvrig. De valgene vi treffer, vil være forskjellige, noe som innebærer at en personalpolitikk må være både fleksibel og mangfoldig. Individuelle forskjeller blir større med økende alder, noe som igjen understreker behovet for differensiert strategi. Med en livsfaseorientert personalpolitikk er det mulig å forebygge holdningmessig tilstiving, slitasje og demotivasjon fram mot midt- og senkarrieren.

Dersom oppgaven med positivt å ta vare på og utvikle eldre arbeidstakere skal realiseres, kan ikke målgruppen bare være ansatte over 60 år. Det er nødvendig å gå nedover i aldersklassene og utforme en personalpolitikk med individuelle tilpasninger som begynner langt tidligere.

2.2. Hvem er seniorarbeidstakerne?

Individuelle forskjeller er et kjennetegn ved aldring, dermed også ved Eldres arbeidsevne. Definisjon av hvem som tilhører gruppen "eldre" arbeidstakere er uklart.

I norske virksomheter som har begynt å arbeide med seniorpolitikk, har det vært en diskusjon om hvem som tilhører målgruppen. Er det 45+, 50+, 55+ eller 60+?

Målgruppen for kommunens seniorpolitikk er medarbeidere som er 55 år eller eldre, 55+.

2.3. Arbeidsgruppens tilnærming til oppgaven

Namsos kommune er i startfasen av en prosess for å utvikle seniorpolitikk. Gjennomsnittsalderen på ansatte i kommunen er høy, og kommunen erfarer at mange medarbeidere går over på hel eller delvis uførepensjon, noen få velger avtalefestet pensjon.

For å få innspill til gruppens arbeid og avdekke eventuelle behov for seniortiltak har arbeidsgruppen gjennomført en spørreundersøkelse blant arbeidstakere født 1949 og tidligere. 231 personer mottok spørreskjemaet, 120 personer har svart og sendt skjemaet i retur. Resultatet av undersøkelsen er lagt til grunn for arbeidsgruppens videre arbeid med å utarbeide handlingsplan med tiltak.

3. HVORFOR FOKUS PÅ SENIORPOLITIKK?

3.1. Flere eldre og fallende yrkesdeltakelse

Vi er inne i en tidsperiode hvor det skjer endringer i sammensetningen av befolkningen og arbeidsstyrken. Helt siden slutten av 80-tallet har antall yngre voksne avtatt gradvis, samtidig som antallet eldre har økt. Fra og med år 2000 blir dette utviklingstrekket enda tydeligere, noe vi kan illustrere med noen talleksempel. Andelen eldre (55-65 år) vil i denne 10-årsperioden øke med 165 000 personer (fra 435 000 til 600 000), samtidig som at andelen i alderen 20 – 34 år reduseres med ca.100 000 personer.

Dette innebærer, blant annet, at gjennomsnittsalderen for den yrkesaktive del av befolkningen øker betydelig. I 2010 vil 40 % av befolkningen være i alderen 45 – 64 år. Denne gruppen arbeidstakere vil derfor bli en viktig arbeidskraftsressurs i årene framover.

Endringer i befolkningens sammensetning forrykker også forholdet mellom andelen yrkesaktive og pensjonister. Forholdstallet gikk ned fra 3,2 til 2,3 yrkesaktiv pr. pensjonist i perioden 1970 – 1990, og vil i følge prognosene falle helt ned mot 1,7 rundt 2040.

Hittil er det dette aspektet ved eldrebølgen, med bekymring knyttet til behov for eldreomsorg, som har fått mest oppmerksomhet. At andelen eldre arbeidstakere er sterkt økende, og at mange velger tidlig pensjonering, har hatt mindre politisk oppmerksomhet.

Norge har tradisjonelt hatt høy yrkesdeltakelse blant personer over 60 år, sammenlignet med andre vestlige land. Dette tilskrives både høy pensjonsalder og lav arbeidsledighet. I de senere år har en imidlertid registrert synkende yrkesdeltakelse i denne aldersgruppen.

Nedgangen i yrkesdeltakelse for personer over 60 år skyldes i stor grad ulike forhold knyttet til arbeidsmarkedet, økt arbeidsledighet, strukturelle endringer, rasjonaliserings-/effektiviseringstiltak på virksomhetsnivå samt gunstige pensjonsordninger.

Disse forholdene har resultert i førtidspensjonering og utstøting fra arbeidslivet.

Behovet for arbeidskraft vil være stort framover. Dels på grunn av at tilgangen på yngre arbeidstakere reduseres og dels fordi mange eldre forlater arbeidslivet før pensjonsalderen, kan det bli knapphet på arbeidskraft om noen år.

3.2. utfordringer for kommuneforvaltningen

Raske og omfattende endringer av teknisk, økonomisk og markedsmessig karakter innebærer krav om endringer og tilpasninger i arbeidslivet som får betydning for de ansatte. Både private og offentlige virksomheter møter større konkurranse, noe som stiller krav om bedre kvalitet på varer og tjenester som leveres, større effektivitet og moderniseringer av arbeidsprosessene.

I tider med stram kommuneøkonomi erfarer vi at den enkelte arbeidstaker må yte mer for at tjenestetilbudet skal opprettholdes. Det blir en utfordring å hindre at belastningen på den enkelte blir så stor at det resulterer i økt sykefravær.

I alle deler av arbeidslivet snakkes det om høyere tempo, større prestasjonskrav, slitasje og utbrenthet. Fra arbeidslivsforskning vet vi at slike tendenser ikke må forstås bare negativt. Økte krav kan for eksempel bety nye utfordringer, mer ansvar etc. I hvilken grad kravene oppleves som

belastende og negative, avhenger blant annet av tilretteleggingen av arbeidet og individets handlingsrom.

Kunnskap blir antakelig den viktigste konkurransefaktoren for norske virksomheter i årene framover. Tilgangen til høyt utdannet arbeidskraft har vært god i Norge, men de demografiske endringene, som er omtalt ovenfor, betyr at rekrutteringspotensialet fra utdanningsinstitusjonene avtar. Dette har som konsekvens at konkurransen om yngre arbeidstakere øker.

Det er rimelig å forvente at private virksomheter, som kan tilby gode lønninger, blir vinnerne i denne konkurransen.

De øvrige virksomheter må derfor, i større grad, sikre seg nødvendig kompetanse og personale på andre måter, blant annet gjennom vedlikehold og utvikling av eksisterende personalressurser.

Kompetanseutvikling blir naturligvis en kjerneaktivitet i dette, men i tillegg er det nødvendig å utvikle en arbeidsgiverpolitikk som gjør Namsos kommune attraktiv – både for det interne og det eksterne arbeidsmarkedet.

3.3. Personaløkonomi

Utviklingen på arbeidsmarkedet kan betraktes som et problem og som en utfordring. Den demografiske utviklingen som er skissert foran, tilsier at det blir en samfunnsøkonomisk utfordring å ta vare på de ressurser som den eldste delen av befolkningen representerer. Utfordringen består blant annet i å motvirke utstøting og tidlig pensjonering. Dette krever tiltak på både samfunnsnivå og virksomhetsnivå.

Når de eldre arbeidstakerne utgjør en økende del av arbeidsstyrken, samtidig som andelen yngre avtar, bør også virksomhetene se seg tjent med å beholde de eldre arbeidstakerne lengst mulig. Det er derfor både bedrifts- og samfunnsøkonomisk lønnsomt å tilrettelegge for fleksible arbeids- og pensjonsordninger for de som har behov for det de siste årene fram mot pensjonsalder.

Personaløkonomi går kort sagt ut på å verdisette forhold knyttet til ansatt personale i en virksomhet. Dette er tall som stort sett ikke vises igjen i de vanlige regnskaper i virksomheten. I forhold til seniorpolitikk kan personaløkonomi brukes til å gå inn å lage kalkyler rundt kostnader og gevinster knyttet til enkeltforhold rundt ansatt personale.

I forhold til seniorpolitikk kan det koste bedriften ganske mye å ikke nyttiggjøre seg seniormedarbeiderens kompetanse og potensial fullt ut.

En vinkling på personaløkonomi kan knyttes opp mot anskaffelse av ny kompetanse. Det er vanlig å rekruttere yngre personer med solid utdanning. Dersom man regner på hva det vil koste å omskolere en seniormedarbeider kontra å nyrekruttere, må man regne på hvor mange år kostnadene fordeles på. I gjennomsnittet blir en høyt utdannet, ung medarbeider værende tre år, men en omskolert seniormedarbeider kan bli en motivert medarbeider helt fram til pensjonering. Når kostnadene fordeles over den tid man får glede av den nye kompetansen, kan regnestykket vise at det er god butikk å satse på seniormedarbeideren.

Eksemplet er hentet fra NOU 1998:19 Fleksibel pensjonering, og er forkortet.

4. UTFORDRINGER I NAMSOS KOMMUNE

I Norge har vi gjennom en årrekke diskutert den framtidige ubalansen i forholdet mellom yrkesaktive og pensjonister, bl.a. i den såkalte Velferdsmeldingen(st.mld. nr. 35, 1994-95 og NOU 1998: 19 fleksibel pensjonering). Antall yrkesaktive pr. pensjonist går ned.

Norsk eldrepolitikk har vært satt på dagsordenen i de siste årene. Fokuset har da vært rettet mot omsorgs- og pleiebehov denne gruppen har, mens man i mindre grad har vært opptatt av en politikk som angår den sterkt økende gruppen yngre eldre som har gått ut av produktivt arbeid de siste 20 årene. Vi snakker om gruppen 55 – 67 år. Dette er i utgangspunktet en ressurssterk gruppe både materielt, helsemessig og utdanningsmessig.

4.1. Beskrivelse av dagens situasjon

Namsos kommune har ca 1000 ansatte, ca 800 årsverk. Ca. 40 % innen helse og sosial, ca 40 % innen oppvekst, ca 3 % innen kultur, ca 9 % innen teknisk, og ca 8 % toppledelse, økonomi, interne tjenester, Rønningåsen mottak, Flyktningetjenesten og MNR-samarbeid der kommunen er vertskommune.

Oversikten nedenfor viser utviklingen i alder blant kommunens ansatte i perioden 1999 til 2004: For årene 1999 – 2003 er tallene et gjennomsnitt i året, i 2004 er tallene pr. 3.kvartal.

Arbeidstakere 60 år eller eldre i % av totale årsverk:

1999	2000	2001	2002	2003	2004
6,5 %	6,3 %	8,6 %	8,9 %	10,0 %	10,6

Arbeidstakere 50 – 59 år i % av totale årsverk:

1999	2000	2001	2002	2003	2004
26,3 %	28,2 %	28,2 %	27,7 %	28,4 %	28,4 %

Arbeidstakere 40 – 49 år i % av totale årsverk

1999	2000	2001	2002	2003	2004
30,7 %	29,2 %	27,9 %	27,4 %	26,7 %	26,1 %

Arbeidstakere 30 – 39 år i % av totale årsverk

1999	2000	2001	2002	2003	2004
26,2 %	26,8 %	27,9 %	27,7 %	27,6 %	27,9 %

Arbeidstakere 20 – 29 år i % av totale årsverk

1999	2000	2001	2002	2003	2004
9,7 %	9,3 %	8,4 %	8,0 %	7,2 %	6,7 %

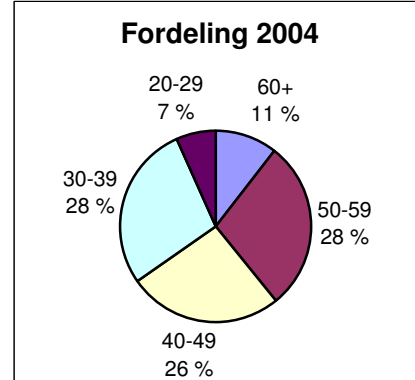
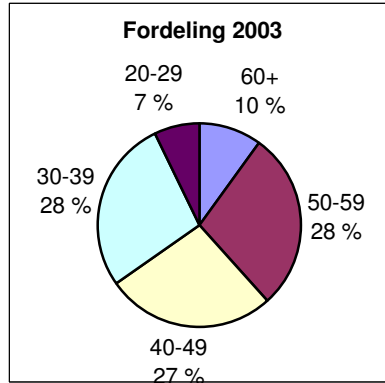
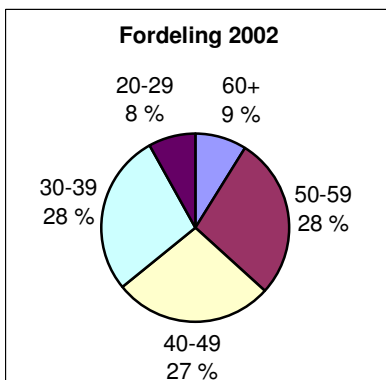
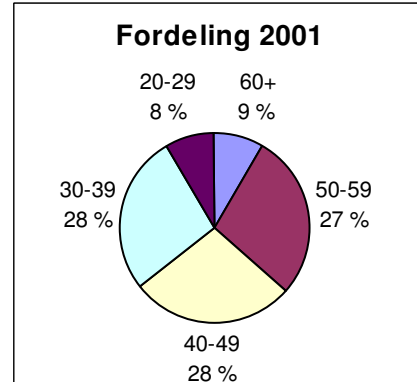
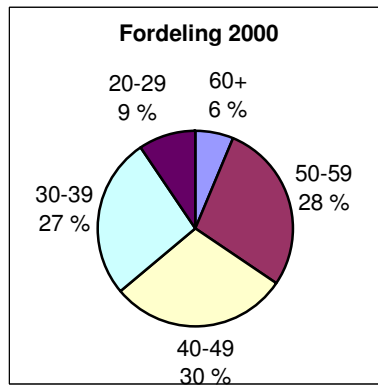
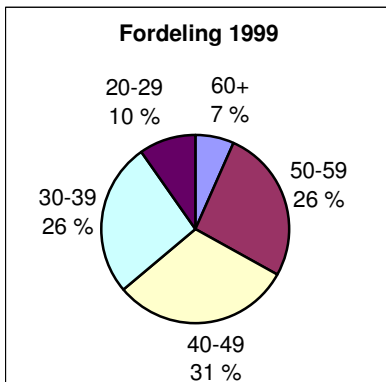
I følgende tabell under pkt. 4.2. utgjør seniormedarbeiderne, 55 +, 21 % av totale årsverk i kommunen pr. oktober 2004

4.2. DAGENS SITUASJON INNEN DE ULIKE RESULTATENHETER / AVD.

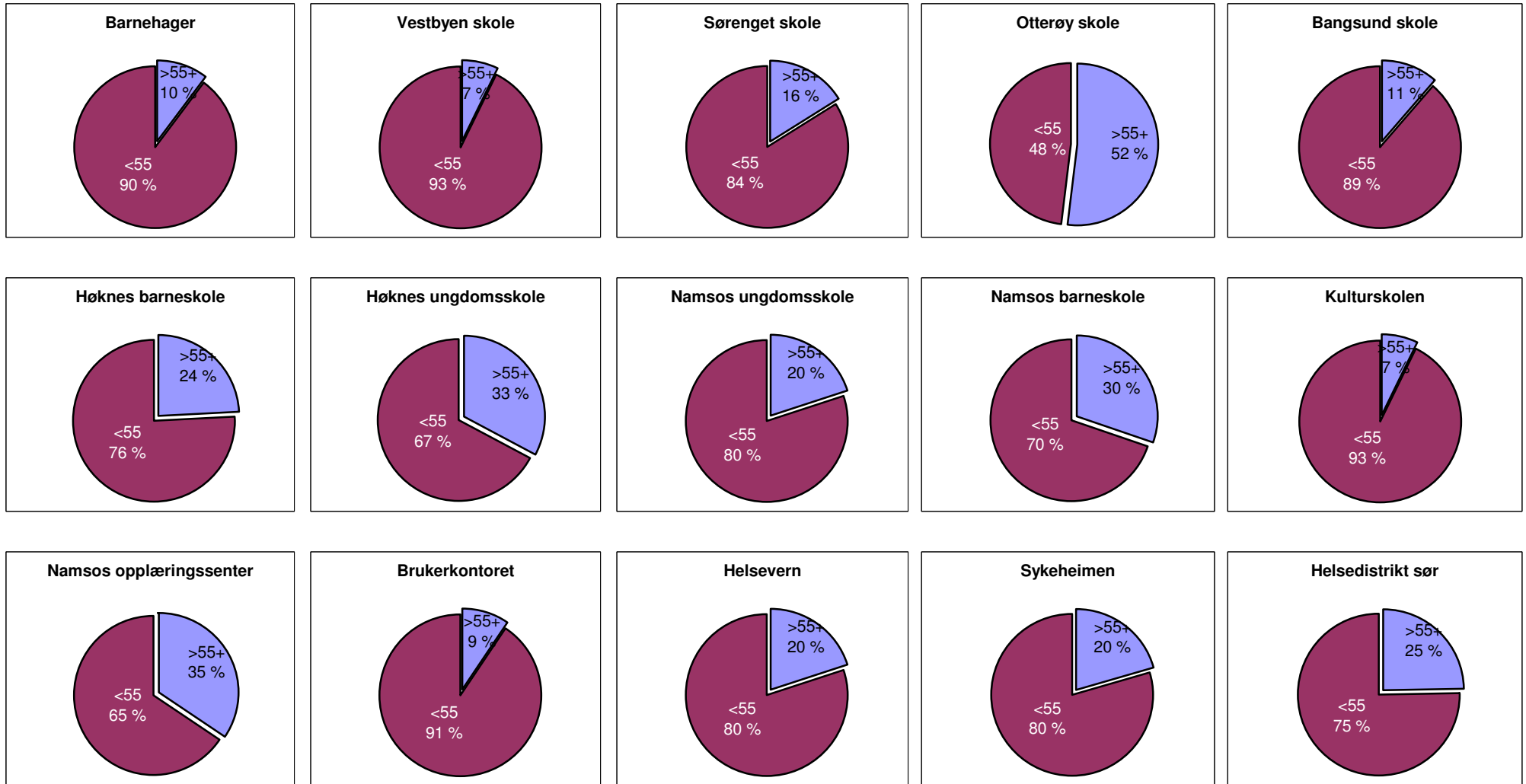
SENIORER - 55+ ALDERSFORDELING		05.okt.04			
RESULTATENHET	BEMANNING årsv.	ÅRSV 55+	KVINNER	MENN	62 år eller eldre
Barnehager	67,48	6,88	8		2
Vestbyen skole	29,57	2,15	2	1	1
Sørenget skole	14,14	2,27	4	1	3
Otterøy skole	16,89	8,78	7	4	3
Bangsund skole	28,01	3,21	4		1
Høknes barneskole	45,70	11,00	9	2	1
Høknes u.skole	23,19	7,62	1	7	4
Namsos u.skole	39,44	7,88	5	4	3
Namsos b.skole	21,31	6,48	5	2	1
Kulturskolen	14,08	1,00		1	
Namsos oppl.senter	24,03	8,30	6	3	3
SUM OPPVEKST	323,84	65,57	51	25	22
Brukerkontoret	14,98	1,40	3		
Helsevern	22,96	4,60	5		2
Sykeheimen	91,21	18,65	27	4	7
Helsedistrikt sør	117,41	29,13	46	1	17
Helsedistrikt vest	85,63	13,62	17	1	3
SUM HELSE/OMS.	332,19	67,40	98	6	29
KULTUR	21,75	6,20	7	1	3
Namsos bydrift	41,67	10,90	1	11	3
Byggesak,kart og opp.	8,00	4,30	2	3	1
Eiendomsavd.	15,05	5,80		6	3
Brann-og redn.vesen	13,18	2,00		2	
SUM TEKNISK	77,90	23,00	3	22	7
Rønningsåsen	6,00				
Flyktningetjenesten	7,71				
Ledere / stab / sekr	11,58	3,00	1	2	
Servicekontoret	5,60	1,60	2		
Øk. / lønn./ regnskap	11,10	3,80	2	2	2
Personal	4,75	1,75	1	1	
IT	5,00				
Barnevern MNR	8,29				
Skatteoppkrever MNR	6,00	2,00	1	1	
TOTALT	821,70	174,30	166	60	63

Arbeidsstokkens fordeling sortert på alder med 10 års klassebredde

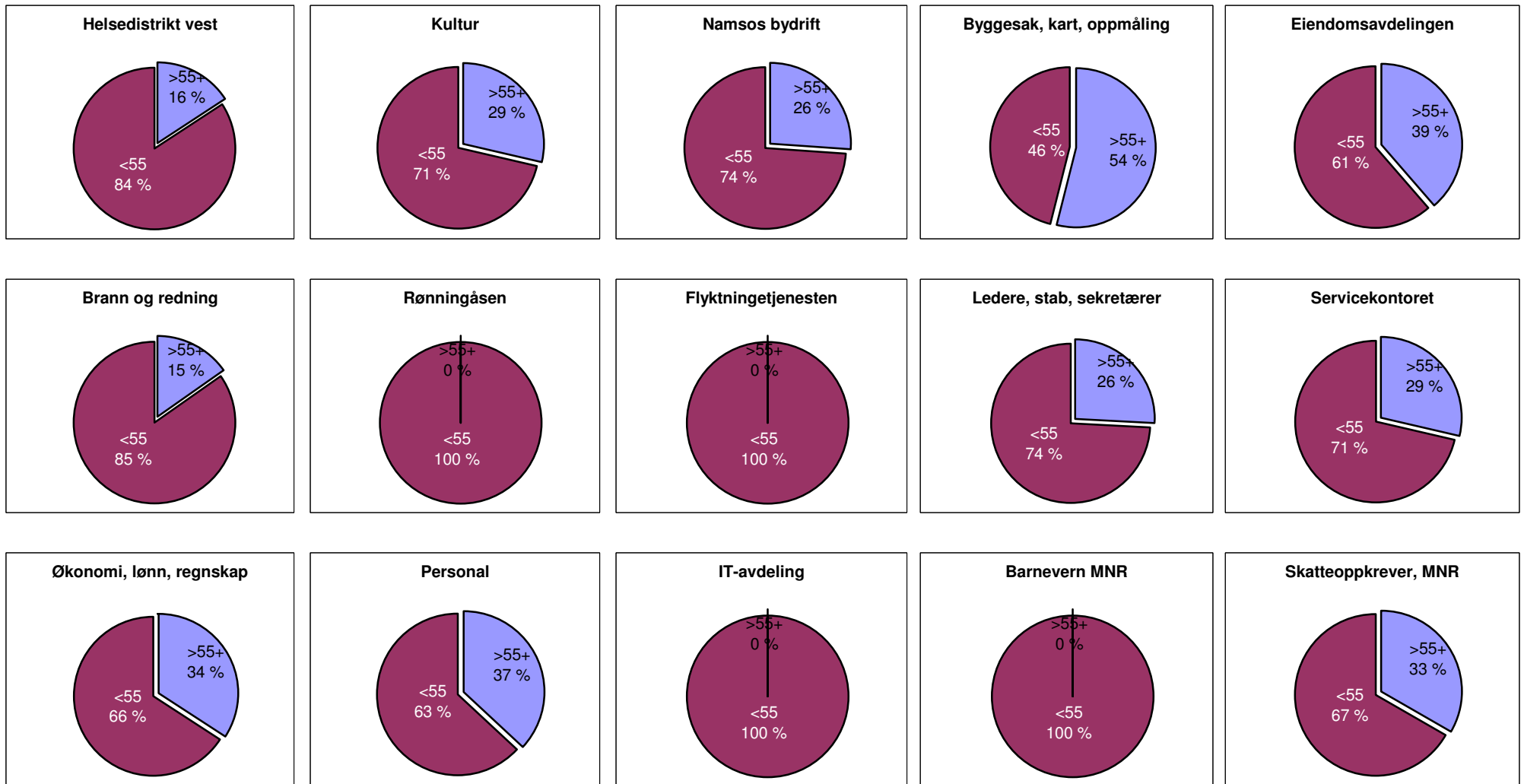
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
60+	6,5	6,3	8,6	8,9	10,0	10,6
50-59	26,3	28,2	28,2	27,7	28,4	28,4
40-49	30,7	29,2	27,9	27,4	26,7	26,1
30-39	26,2	26,8	27,9	27,7	27,6	27,9
20-29	9,7	9,3	8,4	8,0	7,2	6,7
Kontrollsum	99,4	99,8	101,0	99,7	99,9	99,7



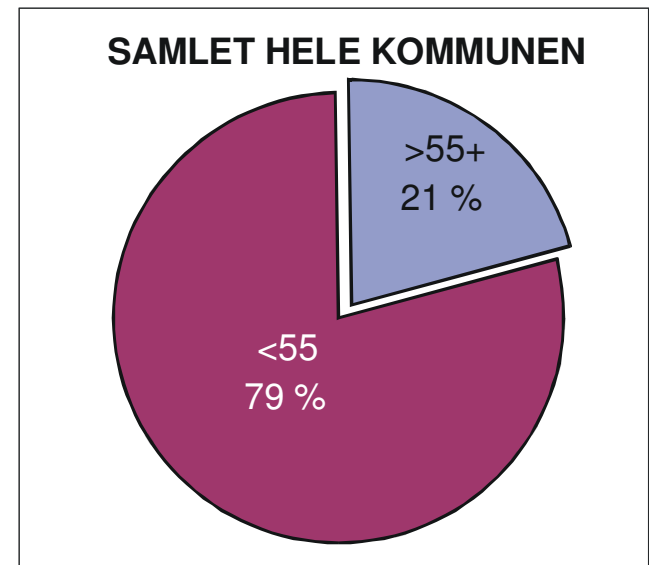
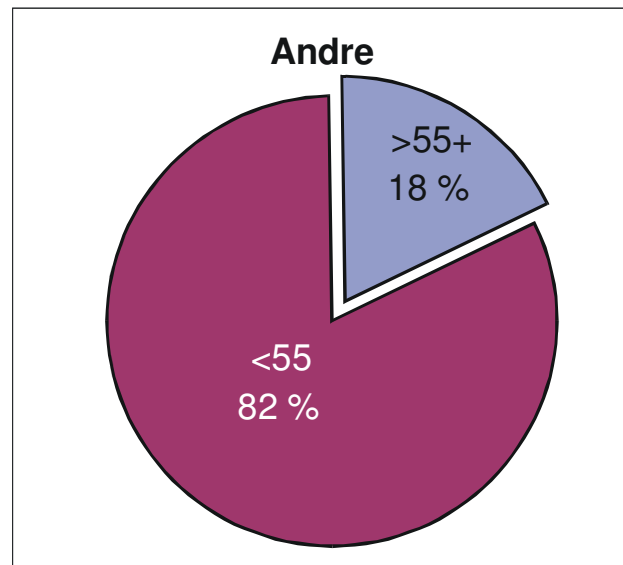
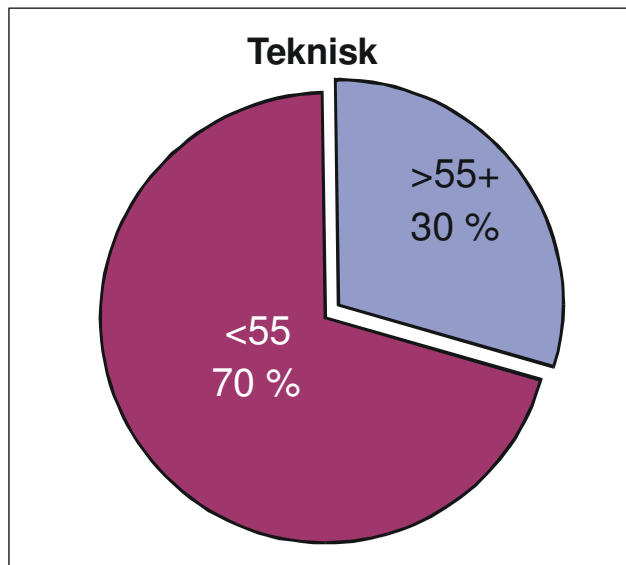
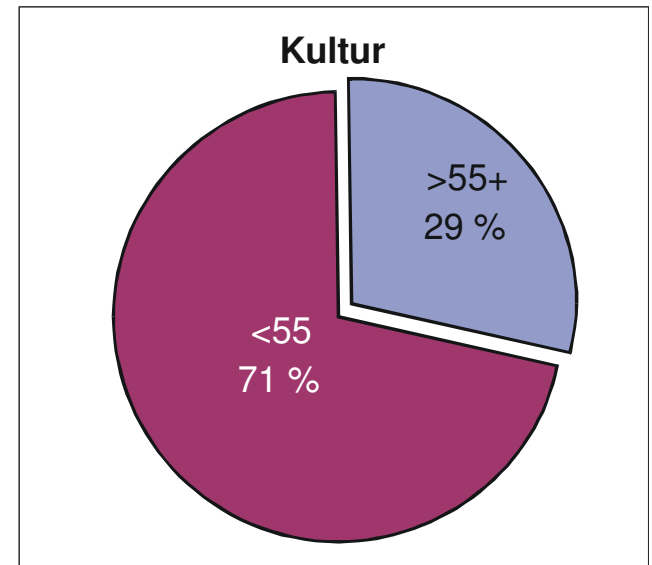
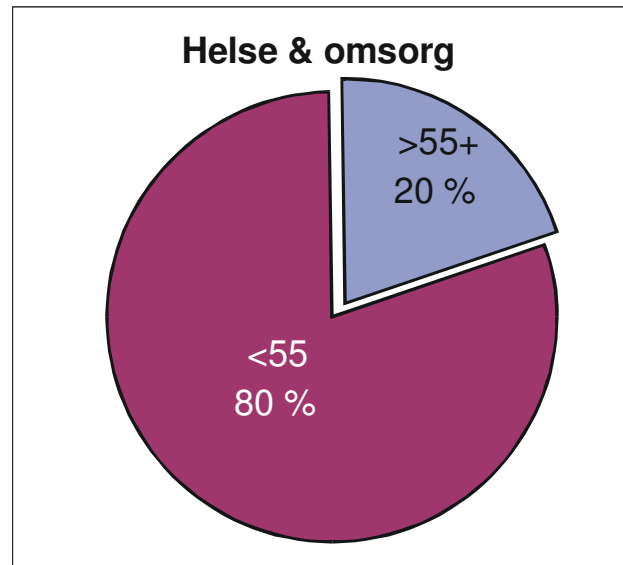
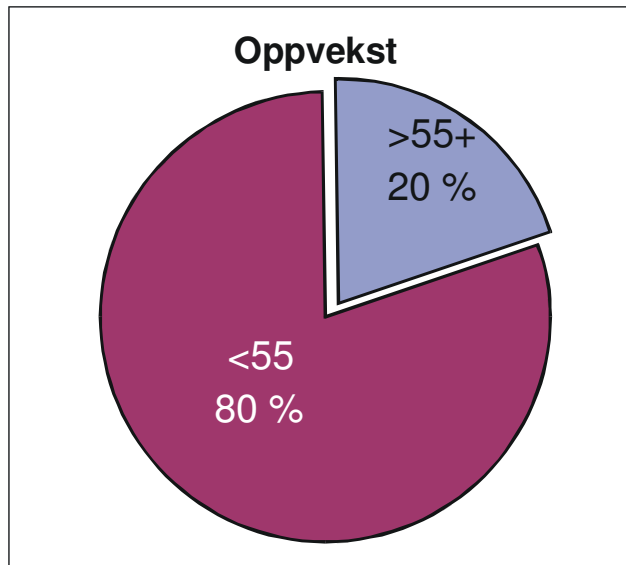
Alderssammensetning, resultatenhetsvis I



Alderssammensetning, resultatenhetsvis II



Alderssammensetning, sektorvis



4.3. Utvikling av sykefraværet og uførhet

Norge har stort behov for kvalifisert arbeidskraft i årene framover, og det er bred enighet om at utviklingen i langtidsfraværet og uførepensjonen må snus. Oppfølging av sykemeldte har i flere år vært et satsingsområde. I annet halvår 2004 har utviklingen av sykefraværet gått i positiv retning.

Det norske arbeidsmarkedet er stramt. Den lave ledigheten og sentrale føringer har ført til at mange som for få år siden hadde problemer med å få arbeid, nå er i jobb. Når kravet til effektivitet i arbeidet i tillegg er stort, kan dette føre til økning i sykefraværet. En mindre gruppe arbeidstakere utgjør nå en stor del av langtidsfraværet. Noen hevder at økt sykefravær er prisen vi må betale for å holde flest mulig i arbeid lengst mulig. Skal en beholde seniorene i arbeid, blir det viktig å legge forholdene til rette på arbeidsplassen slik at sykefraværet i størst mulig grad kan reduseres eller aller helst unngås.

Følgende statistikk viser sykefravær pr. 30.09.2004 fordelt på 5 aldersgrupper. Fravær totalt i kommunen for denne periode var 9,9 %.

Alder	Bemanning	Sykefravær
Kvinner:		
60 – 69 år	51,6 årsverk	11,6 %
50 – 59 år	162,8 årsverk	12,7 %
40 – 49 år	148,0 årsverk	10,5 %
30 – 39 år	156,1 årsverk	11,7 %
20 – 29 år	41,0 årsverk	9,2 %
Totalt	560,2 årsverk	11,5 %
Menn:		
60 – 69 år	35,8 årsverk	8,1 %
50 – 59 år	63,1 årsverk	7,4 %
40 – 49 år	56,6 årsverk	6,0 %
30 – 39 år	64,5 årsverk	6,2 %
20 – 29 år	11,8 årsverk	3,3 %
Totalt	231,9 årsverk	6,6 %

Avtalefestet pensjon:

AFP-ordningen gir arbeidstakere over 62 år anledning til førtidspensjonering. Denne ordningen som på landsbasis har vist seg å være populær, er lite benyttet av ansatte i Namsos kommune. Bare 9 personer har gått av med AFP i perioden 2001 – 2003.

Uførepensjon:

Antall uførepensjonister har ikke økt i vår kommune de siste år. Fra 2002 til 2003 har det vært betydelig nedgang.

5. NASJONALE RAMMEBETINGELSER OG MULIGHETER

5.1. Tiltaksplanen Nasjonalt krafttak for eldre i arbeidslivet

Forslaget til nasjonalt krafttak for eldre i arbeidslivet bygger på et initiativ som Senter for Senior Planlegging tok overfor Regjeringen i juni 1999. På bakgrunn av dette initiativet besluttet Regjeringen å gi senteret oppdraget med å utforme et nasjonalt krafttak i samarbeid med Arbeidsgruppen for synliggjøring av seniorressurser (ASSA-gruppen).

Krafttaket skal bidra til

- synliggjøre de eldres ressurser og utviklingsmuligheter
- å utvikle et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i virksomhetene
- å etablere et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene

Gjennom krafttaket skal forholdene legges til rette for at mennesker skal trives med arbeidet for derigjennom å stå lengre i arbeid.

Kraftttaket omfatter tiltak på følgende satsingsområder:

- mobilisering av arbeidslivets organisasjoner og statlige etater
- informasjon og kunnskapsspredning
- forsøk- og utviklingsarbeid
- forskning
- nasjonale støtteordninger
- utdanning og kompetanseheving

Krafttaket strekker seg over perioden 2001 – 2005. Regjeringen bevilger penger til seniorpolitisk satsing i denne perioden. Arbeidet med seniorpolitikk er dermed forankret på toppnivå politisk så vel som i arbeidstakerorganisasjonene.

Myndighetene har en todelt målsetting med grepet som tatt: Å gi alle som ønsker det, mulighet til å delta i arbeidslivet, og å bidra til å sikre samfunnets behov for arbeidskraft. En viktig utfordring er å få til holdningsendringer først og fremst blant arbeidsgivere, men også blant arbeidstakere. Det gjennomføres informasjonskampanjer for å spre kunnskap og kompetanse om eldre i arbeidslivet.

Det er etablert regionale nettverk som skal fungere som arena for felles læring og erfaringsutvikling.

I Midt-Norge er ”Seniornettverket i Midt-Norge” etablert i 2003. Der har virksomheter både i privat og offentlig sektor anledning å delta. Arbeidslivssenteret i Nord-Trøndelag er en del av dette nettverket. Namsos kommune er invitert til å delta i dette nettverket.

Krafttaket har ført til at seniorpolitikk i arbeidslivet har fått mer oppmerksomhet og temaet har fått mediaoppmerksomhet.

5.2. Kompetansereformen

Kompetansereformens utviklingsprogram innebærer en rekke nye lovfestede rettigheter og utviklingstiltak som både skal bidra til å møte samfunnets behov for økt kompetanse og gi voksne mulighet for kompetanseutvikling og livslang læring. Etter- og videreutdanningsreformen skal bidra til å utvikle norsk arbeids- og samfunnsliv i årene framover, og styrke arbeidsplassen som læringsarena. Reformen skal bidra til utvikling av fleksible læringsformer som er tilpasset arbeidslivet og voksne menneskers læringsbehov. Staten og partene i arbeidslivet har sammen utarbeidet en handlingsplan for reformen.

Hvilken sammenheng er det så mellom kompetansereformen og seniortiltak i Namsos kommune? Reformen legger for det første til rette for å etablere et nært samarbeid mellom utdanningssystemet og arbeidslivet og bygge ned grensene mellom utdanning og arbeid. For det andre skal programmet bidra til at offentlig virksomhet blir bedre til å identifisere, uttrykke og oppfylle sitt kompetansebehov. Det er videre et mål at etter- og videreutdanningstilbud skal tilpasses behovene i arbeidslivet. Arbeidsgruppen som legger fram denne rapporten, ser derfor en aktiv bruk av kompetanseutviklingsprogrammet som en av brikkene som naturlig vil kunne utnyttes også i et seniorpolitisk perspektiv. Gjennom aktiv bruk av de muligheter etter- og videreutdanningsreformen gir, vil det være muligheter for Namsos kommune å gi sine ansatte kompetanseheving for å kunne opprettholde deltakelse i arbeidslivet.

Noen av hovedelementene i Kompetansereformen er:

- Utdanningspermisjon
- Skatteregler for etter- og videreutdanning
- Dokumentasjon av realkompetanse
- Ny sjanse
- Utvikling av opplæringstilbud og læremidler

Som arbeidsgiver må Namsos kommune bidra til å bygge ned de skarpe skillene mellom utdanning og arbeid, og utnytte de mulighetene som reformen setter fokus på med å utnytte arbeidsplassen som læringsarena. I det ligger blant annet å legge forholdene til rette for utdanningspermisjon. En viktig oppgave vil være å koordinere og spre informasjon innad i kommunen slik at fagstab, interne tjenester og enhetsledere blir kjent med reformen og dermed kan utnytte den i sin arbeidsgiverpolitikk og målrettede seniorpolitiske tiltak.

5.3. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv

Regjeringen og partene i arbeidslivet har inngått intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Intensjonsavtalen skal bidra til:

- at en får et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet
- reduksjon i bruken av uføretrygd og i sykefraværet
- å ta bedre i bruk eldre arbeidstakere ressurser og arbeidskraft i arbeidslivet

De operative mål er:

- å redusere sykefraværet med minst 20 % for hele avtaleperioden
- å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne /yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktivisere uføretrygdene enn i dag.
- å øke den reelle pensjoneringsalder (dvs den gjennomsnittlige avgangsalder fra arbeidslivet)

Inntensjonsavtalen som ble inngått 03.10.2001 har varighet til 31.12.2005.

Namsos kommune inngikk avtale med Trygdeetaten den 01.juli 2002.

I samarbeidsavtalen er både arbeidsgivers og arbeidstakers forpliktelser opplistet.

6. SENIORPOLITISKE TILTAK I ANDRE KOMMUNER

6.1. Kunnskap og erfaringer om innførte ordninger i andre kommuner

Kommunenes Sentralforbund (KS) har laget et veiledninghefte for å støtte opp om utvikling av seniorpolitikk i kommunene. På arbeidstakersiden har Lærerforbundet laget et informasjonshefte om seniorpolitikk i 1997, som fokuserer på seniorlærernes arbeidssituasjon og tiltak overfor gruppen.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har på oppdrag fra KS gjennomført et prosjekt om seniorpolitikk for ansatte i kommunesektoren. Siktemålet med prosjektet har vært å bidra til å utvikle en seniorpolitikk eller en livsfasetilpasset personalpolitikk som innebærer å nyttiggjøre seg, vedlikeholde og videreutvikle eldre arbeidstakers ressurser og kompetanse til beste for den enkelte og arbeidsgiver. 3 fylkeskommuner (Hordaland, Oppland og Vestfold) og 4 kommuner (Kristiansand, Ringerike, Sandnes og Tynset) deltok i prosjektet som er nærmere beskrevet i AFI-rapport 5/2000 ” Livsfasetilpasset personalpolitikk – Seniorperspektivet”.

Her er noen eksempler på seniortiltak i disse kommunene:

- holdningsskapende arbeid
- holdningsskapende arbeid
- hospitering – jobbrotasjon
- hospitering – jobbrotasjon
- seniorsamtaler
- seniorsamtaler
- lederutvikling
- økt personalressurs
- kompetanseutvikling

Nedre Eiker har vedtatt en handlingsplan for seniorpolitikk, der målet er å beholde verdifull kompetanse og erfaring.

De har erfaring med at følgende tiltak nytter:

Tilrettelegging av arbeidsoppgaver, fleksibel arbeidstid, trivselstiltak og medarbeidersamtaler. I tillegg kommer økonomiske tiltak som at medarbeidere over 62 år kan søke om inntil 10 000 kroner hvert år i tilretteleggingstiltak, redusere stillingsprosenten sin med 10 prosent uten å gå ned i lønn. Alternativt gis en årlig bonus på 12 000 kroner til alle medarbeidere fra fylte 62 år. Mye av kostnadene med tiltakene finansieres gjennom redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere 62 år eller eldre.

Etter bare to måneder hadde over 30 senioransatte benyttet seg av seniortiltakene.

Trondheim kommune har jobbet med seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv en periode.

De vurderer å innvilge to ukers ekstra ferie ved fylte 62 år. Ordningen vil sannsynligvis bli innført i 2005.

Både Frosta og Roan kommune har tatt grep for å beholde sine ansatte lenger og redusere sykefraværskostnadene

Roan kommune har økt grunnbemanning innen helsesektoren, noe som førte til redusert sykefravær og økt trivsel.

Frosta kommune innfører åtte ukers ferie for arbeidstakere mellom 62 og 65 år.

Roan kommune har økt grunnbemanning, noe som har ført til redusert sykefravær og bedre trivsel på arbeidsplassen.

Storkommunene i Nord-Trøndelag som arbeidsgruppen har vært i kontakt med, har ingen konkrete tiltak for seniorer, heller ikke kommunene i MNR-samarbeidet.

7. SPØRREUNDERSØKELSE ANSATTE 55 +

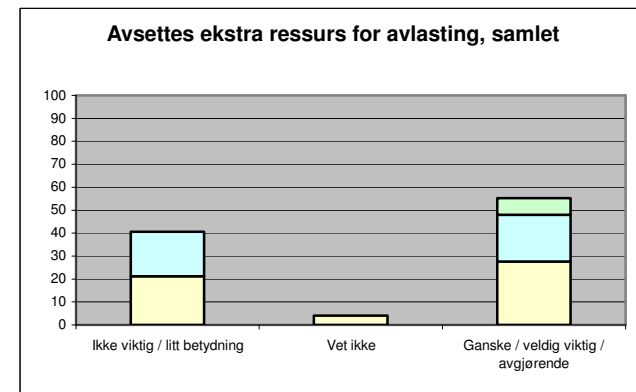
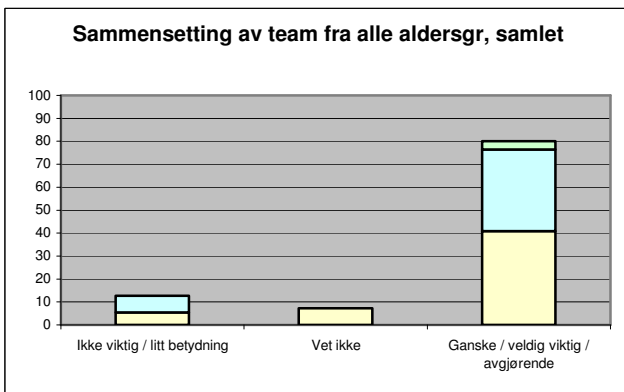
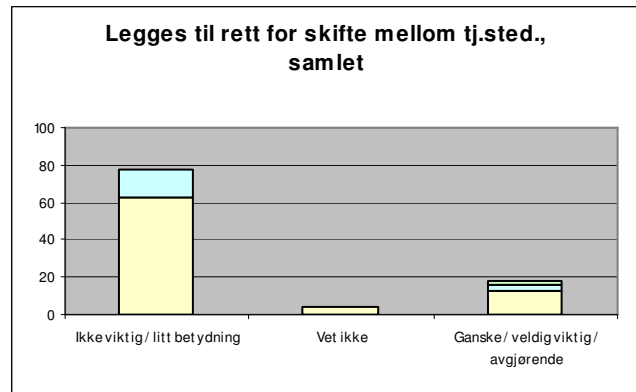
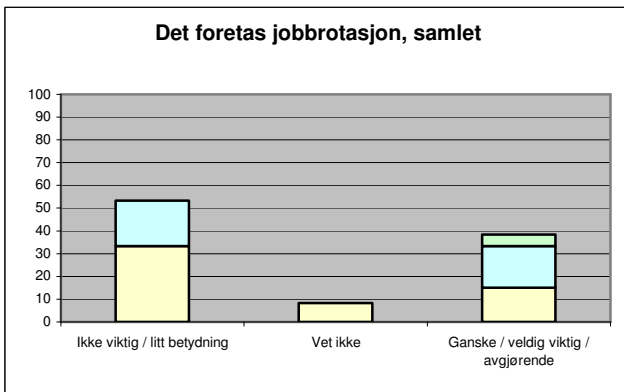
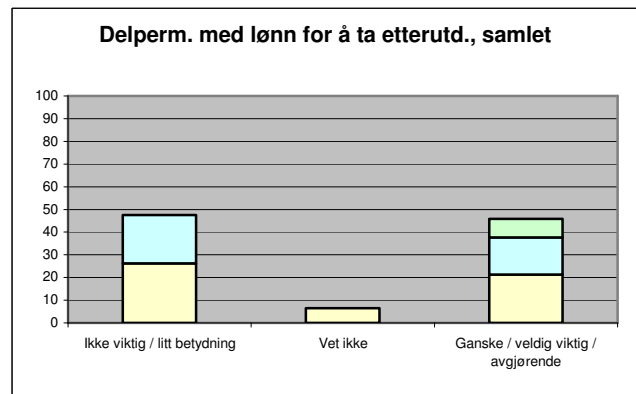
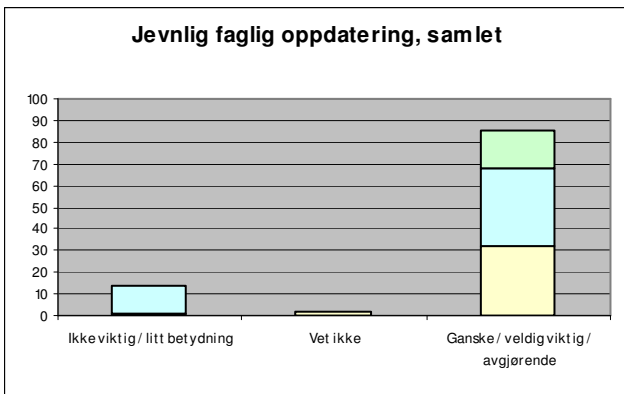
Som et ledd i arbeidet med plan for seniortiltak utarbeidet arbeidsgruppen et spørreskjema som ble sendt alle fast ansatt født i 1949 eller tidligere, 231 personer.

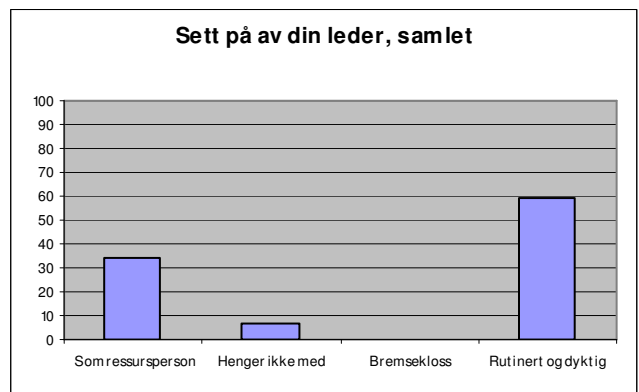
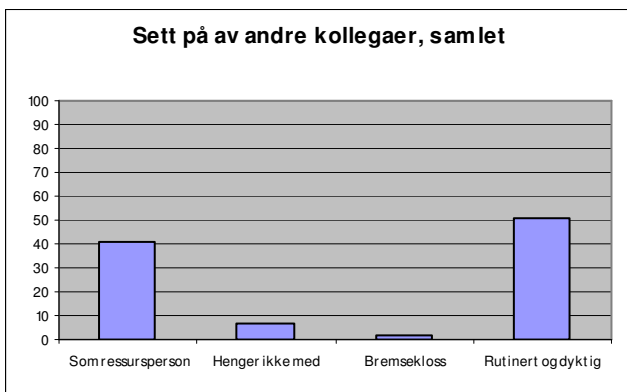
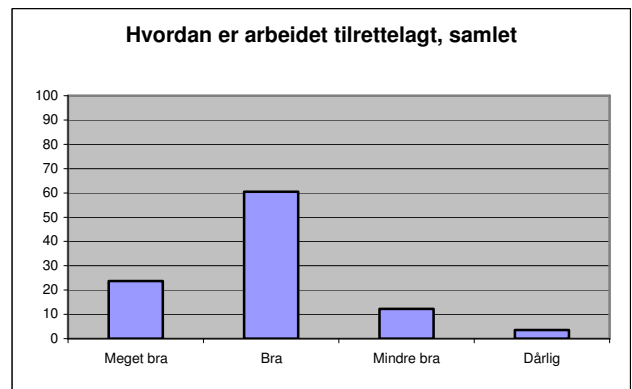
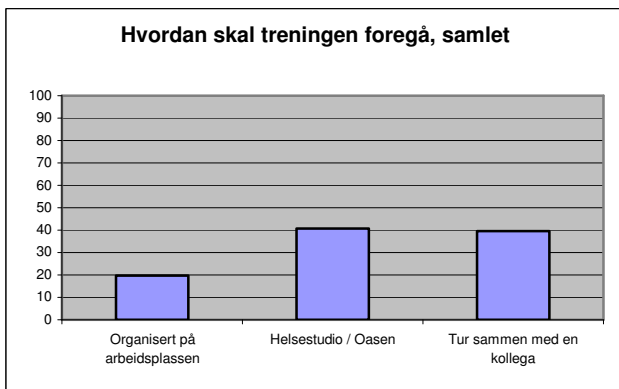
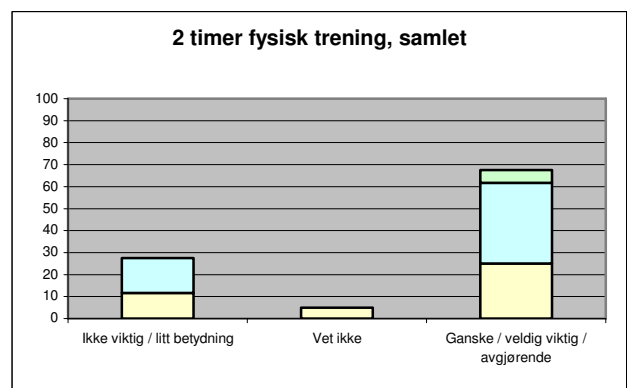
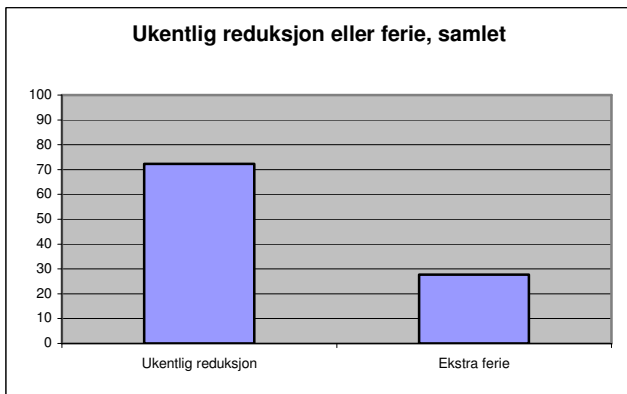
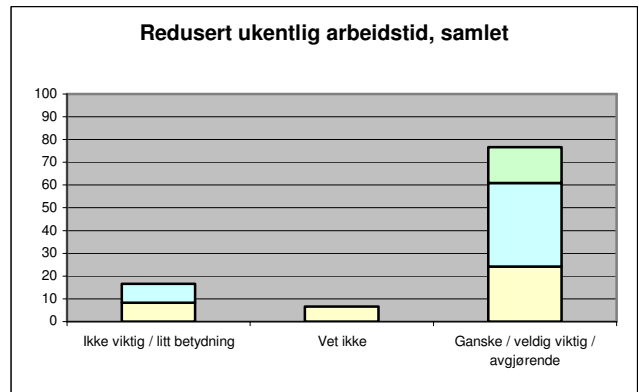
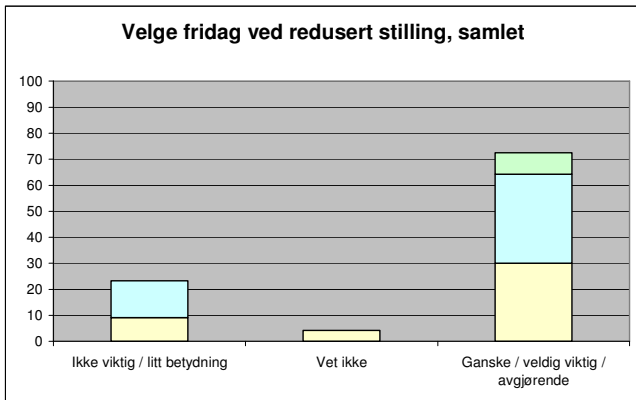
Dette gjorde vi for å skaffe oss kunnskap om hva den aktuelle gruppen ansatte synes er relevant å vektlegge i seniorpolitisk arbeid.

Spørreskjemaet inneholdt 15 spørsmål som skulle gi arbeidsgruppen svar på hva var viktig for seniormedarbeideren for at han/hun skulle stå lengst mulig i arbeidslivet.

Det kom inn 120 besvarelser, 52 % av utsendt skjema.

7.1. Grafisk framstilling av resultatet av undersøkelsen





7.2. Arbeidsgruppens konklusjon etter undersøkelsen

Som svar på hvilke to arbeidsmessige forhold ansatte 55+ vurderte som viktigst for at de skal kunne stå i arbeid til pensjonsalderen, kommer følgende momenter fram som viktigst:

- **Godt arbeidsmiljø**
- **Faglig oppdatering**
- **Tilpasset arbeidstid og arbeidsoppgaver**
- **Avlastning gjennom økt grunnbemanning**

Totaloversikten i undersøkelsen viser at:

- de aller fleste som har svart mener at både leder og medarbeidere ser på dem som en ressursperson – rutinert, dyktig og gjør sitt beste.
- 80 % av de som svarte synes arbeidet er bra eller meget bra tilrettelagt
- det er viktig med faglig oppdatering, spesielt for fagområde oppvekst
- det er viktig å få benytte for eksempel 2 timer pr. uke av arbeidstida til fysisk aktivitet (trening)
- å gå tur sammen med en kollega ville være like verdifullt som besøk i for eksempel Oasen
- det er viktig å få redusert arbeidstid uten å gå ned i lønn
- 72 % av de som svarte foretrekker ukentlig reduksjon framfor ekstra ferie
- team må settes sammen av arbeidstakere fra alle aldersgrupper

8. BESKRIVELSE AV MULIGE SENIORTILTAK

Dette kapittel omhandler en nærmere beskrivelse av mulige seniortiltak.

Arbeidsgruppen har brukt resultatet av spørreundersøkelsen som grunnlag for vårt forslag til tiltak. I tillegg har vi benyttet erfaringer fra organisasjoner som har gjennomført tiltak for seniormedarbeiderne.

Tiltakene er sortert på to nivå i forhold til ansvar:

1. Tiltak på kommunenivå
2. Tiltak på enhetsnivå

8.1. Tiltak på kommunenivå

8.1.1. Informasjon og bevisstgjøring

Informasjon og kunnskap er nødvendig når holdninger skal påvirkes og endres. Når Namsos kommune skal uforme seniorpolitikk i egen organisasjon, er det viktig at informasjon når ut til alle ansatte på alle nivå i organisasjonen og i alle aldersgrupper.

Informasjon må ut til ansatte, ledere og arbeidstakerorganisasjoner

Det er viktig å fortsette å informere om tiltak og erfaringer med tiltak, så ikke saken blir glemt.

Brosjyre om kommunens seniortiltak utarbeides, i tillegg legges informasjon på intranett.

8.1.2. Lederutvikling

Dersom seniorpolitikk skal få forankring i ledelsen og bli en integrert del av kommunens arbeidsgiverpolitikk, må temaet stå på dagsordenen hos kommunens toppledere og enhetsledere. Seniorpolitikk er et klart linjeansvar slik arbeidet med arbeidsgiverpolitikk er. For å sikre linjeansvaret må arbeidet med seniorpolitikk integreres i arbeidet med årsbudsjett, langtidsplaner, personalplanlegging, årsrapportering o.a.

Den viktigste aktøren på seniorpolitikken område ved siden av senioren selv er enhetsleder. Enhetsledere må gis mulighet til å få lederkompetanse på dette området.

Arbeidsgruppen anbefaler derfor at temaet seniorpolitikk inngår i framtidig lederopplæring/utviklingsprogram i kommunen, og gis høy prioritet på alle nivå.

Det arrangeres årlig seniorkonferanse(1 dag)for ledere.

8.1.3. Langsiktig personalplanlegging

Personalplanlegging kan defineres som utvikling, koordinering og iverksetting av tiltak som er nødvendig for å dekke organisasjonens kvalitative og kvantitative behov for arbeidskraft til enhver tid (Grimsø 1992)

Ut fra dette vil det være viktig å vite for eksempel når folk slutter, og hva en kan forvente seg av dem de siste årene de er i arbeid.

Tabellen nedenfor viser utviklingen i aldersfordeling blant ansatte i Namsos kommune fra 1999 til 2004. Tallene angir årsverk i % for den enkelte aldersgruppe i forhold til totale årsverk.

Aldersgr.	1999	2000	2001	2002	2003	2004
60+	6,5	6,3	8,6	8,9	10,0	10,6
50-59	26,3	28,2	28,2	27,7	28,4	28,4
40-49	30,7	29,2	27,9	27,4	26,7	26,1
30-39	26,2	26,8	27,9	27,7	27,6	27,9
20-29	9,7	9,3	8,4	8,0	7,2	6,7

Seniorpolitikk må ikke handle om å avvikle, men om å utnytte og videreutvikle best mulig alle de positive ressursene senioren har.

Dette kan gjøres bl.a. ved å gjennomføre milepølsamtaler, medarbeidersamtale som har fokus noen år framover.

8.1.4. Arbeidsmiljøutvikling

Seniorpolitikk må forholde seg til de lover og regler som finnes i arbeidslivet.

Spesielt blir Arbeidsmiljølovens § 12 og § 46A viktig i denne forbindelse.

§ 12 omhandler "tilrettelegging av arbeidet" og § 46 A omhandler "Rett til redusert arbeidstid".

Arbeidsmiljølovens § 33D omhandler rett til permisjon i forbindelse med etter- og videreutdanning. I tillegg til bestemmelsene i Hovedtariffavtalen vil disse reglene danne et viktig grunnlag for en strategisk satsing på kompetanseutvikling i et livsfaseperspektiv.

Som forebyggende tiltak ut fra et seniorperspektiv skal kommunen: videreutvikle den årlige organisasjonsundersøkelsen slik at senior – medarbeidernes situasjon blir belyst

8.1.5. Helseoppfølging

Tilbud om oppfølging fra bedriftshelsetjenesten (medlemskap) for alle 55 + fra og med 2006. Kommunen "bestiller" innhold i tjenesten. Kartlegging – utforming/tilpasning.

Be om tilbud på tjenesten fra BHT, kostnadsberegning, sak til økonomiplan 2006 - 2009

Fysisk form påvirker vår psykiske tilstand. Begge deler har betydning for hvordan vi takler jobben. Seniormedarbeiderne får anledning til **fysisk aktivitet i arbeidstida**, gradert i forhold til stillingens størrelse, 2 timer pr. uke i 100 % stilling. Seniormedarbeiderne må ha minimum 50 % stilling for å delta på tiltaket.

Det etableres prosjektgruppe som utarbeider retningslinjer for tiltaket og koordinerer gjennomføringen.

8.1.6. Seniorseminar / kurs

Hovedhensikten med seniorseminar skal være å skape et best mulig grunnlag for en god senkarriere.

Senter for Seniorpolitikk anbefaler å gjennomføre seminar for 55 + i tillegg til kurs i forberedelse til pensjonsalderen for de eldste ansatte i virksomheten (som oftest 60+)

Senteret har også forslag til tema for begge gruppene.

Alle seniorer får tilbud om seminar/kurs, men bestemmer selv om og når de ønsker å delta.

Norsk Senter for seniorutvikling, som har erfaring med gjennomføring av slike kurs, hevder at seniorkurs

- bidrar til å styrke bedriftskulturen
- gir arbeidstakere positive holdninger og trygghet m.h.t. videre yrkeskarriere eller pensjoneringstilværelsen, og øker dermed trivsel og arbeidsinnsats
- er nyttige for arbeidstakere som nærmere seg pensjonering

Seminar / kurs for begge målgruppene gjennomføres årlig
Kursplan med tema utarbeides av personalavdelingen

8.1.7. Velferdstiltak

Alle enheter pålegges å sette av penger til budsjettpost: Velferdstiltak
Det avsettes et beløp pr. ansatt. Rådmann vedtar årlig beløp pr. ansatt
Jfr. 8.7.3 i personalhåndboka fra KS.

Tiltak for **alle** ansatte:

- Gave til jul, for eksempel kinobillett
- Gratis tilgang til Oasen
- Julemiddag (gratis)

8.2. Tiltak på fagområde /enhetsnivå

8.2.1. Informasjon og bevisstgjøring

I all påvirkning og bevisstgjøring er det viktig å spre informasjon og opplysninger om fakta og ny kunnskap. Mye av utfordringen i arbeidet med seniorpolitikk ligger i holdningene til aldring, både holdningene den enkelte arbeidstaker selv har og de holdningene han/hun møter fra overordnede og kolleger på jobben.

Ledere skal være seg bevisst den kompetansen som lang yrkeserfaring gir til å se arbeidet i en større sammenheng.

Enhetsleder har ansvar for at informasjon om seniorpolitikk når ut til ansatte i organisasjonen. Orientering skal gis i personalmøter og på oppslagstavler på tjenestested.

Ansatte har ansvar for å holde seg orientert om informasjon som foreligger.

8.2.2. Forankring hos ledelsen – lederutvikling

Seniorpolitikk er et linjeansvar. Arbeidet med seniorpolitikk må derfor integreres i arbeidet med langtidsplaner, årsbudsjett, årsrapportering, internkontroller og annet rullerende arbeid i kommunen.

Leder må ha oversikt over virksomhetens alderssammensetning og aldersframskriving, og kunnskap om seniormedarbeidernes situasjon.

8.2.3. Kompetanseplanlegging / faglig oppdatering

Kompetanseplanlegging gjennomføres pr. fagområde med årlige opplæringsplaner.

Alle seniormedarbeidere skal oppmuntres og motiveres til ajourhold og videre utvikling av ferdigheter og kompetanse uansett alder.

Særlig i forhold til ny teknologi og nye arbeidsmåter er det viktig at eldre arbeidstakere motiveres særskilt til å delta på kurs og opplæring.

Det avsettes en sentral pott, et fastsatt beløp pr senior, øremerket faglig oppdatering for seniormedarbeidere.

Alle enheter evt. fagområder lager plan for oppdatering for sitt fagområde.

Det kan for eksempel gjennomføres modulbaserte kurs.

Arbeidsgruppen foreslår en rullering når det gjelder faglig oppdatering med dekning fra sentral pott.

Seniormedarbeiderne må gis mulighet til delpermisjon med lønn for å ta videreutdanning. I følge spørreundersøkelsen er dette spesielt viktig innen fag – område oppvekst.

8.2.4. Seniorsamtale - milepælsamtale for ansatte 55+

Seniorsamtalen kan være en utvidet medarbeidersamtale og må ha et utviklingsperspektiv, dvs. legge vekt på oppdatering og kompetanseutvikling.

Videreutvikling av kompetanse må skje ut fra bedriftens og den enkelte medarbeiders behov.

For noen kan det være aktuelt å drøfte tiltak med tanke på nedtrapping/avvikling.

Samtalen skal danne grunnlag for en individuell handlingsplan.

Det kan derfor være nyttig å arrangere seniorseminar før milepælsamtaler gjennomføres for å gi tid til å reflektere over og drøfte egen situasjon.

Seniorsamtalene skal være like obligatoriske som medarbeidersamtaler, men gis til å begynne med som et **tilbud** til alle arbeidstakere 55+.

8.2.5. Tilrettelegging av arbeidssituasjonen - særavtale for seniorer

En stor andel av arbeidstakerne i Namsos kommune er 55+. En kan ikke regne med at alle seniorer er aktuelle for spesialtilpasset arbeidstid og oppgaver, men kommunen må forberede seg på at antallet vil øke.

Enhetslederne har ansvar for å vurdere, og tilrettelegge for nødvendige tiltak ut fra både oppgaveløsning og medarbeiderens situasjon. Dette er tiltak som skal forebygge utslitthet og samtidig utnytte senioransattes kompetanse.

Dersom seniormedarbeidere skal inngå særavtale, kan det medføre behov for omfordeling av oppgaver på arbeidsplassen, eksterne midler til oppgavene eller inntak av vikar.

Det settes inn ekstra ressurs for å styrke/støtte eldre arbeidstakere der det trengs/ønskes.

Det avsettes sentrale midler til tilretteleggingstiltak for seniorenene.

8.2.6. Redusert arbeidstid arbeidstakere 60 +

Ansatte som er 60 år eller eldre og som jobber mer enn halv stilling gis mulighet til å **redusere stillingsprosenten sin med 10 % uten å gå ned i lønn.**

Dette kan høres dyrt ut, men det er ikke sikkert at produktiviteten går ned selv om antall timer reduseres. Dessuten har vi tro på at denne gruppen har så mye å tilføre andre arbeidstakere at vi får en større gevinst ved at de jobber lengre i redusert stilling framfor å slutte helt.

8.2.7. Teambaserte arbeidsformer

I henhold til resultatet fra spørreundersøkelsen er det viktig at team blir sammensatt av arbeidstakere fra alle aldersgrupper

8.2.8. Jobbrotasjon på arbeidsplassen - innen helse og sosial

Hensikten med jobbrotasjon er å gi medarbeiderne større variasjon i arbeidet, og mulighet til å bruke flere sider av seg selv i arbeidet.

Den forebyggende effekt som ligger i jobbrotasjon antas å ha størst effekt hvis den brukes fra tidlig i karrieren og utover i yrkesløpet. Man tror at variert erfaring kan legge grunnlaget for en mer allsidig kompetanse og utvikle bedre evne til å møte omstillinger og senere skifte av jobb. For noen seniorer kan en slik ordning gi ny og avgjørende giv i arbeidslivet.

Jobbrotasjon kan for eksempel brukes ved:

- rullerende jobbskifte på samme nivå i enheten
- veksling mellom forskjellige oppgaver av samme karakter for å variere belastninger og dermed forebygge belastningslidelser og slitasje

8.2.9. Økt ressurs i helger og høytider

Med bakgrunn i spørreundersøkelsen foreslår arbeidsgruppen at fagområde helse og sosial vurderer bedre bemanning i helger og høytidsdager.

8.2.10. Fysisk aktivitet i arbeidstida

Seniormedarbeider som har minimum 50 % stilling, får anledning til fysisk aktivitet i arbeidstida, gradert i forhold til stillingsstørrelse, maks 2 timer pr. uke i 100 % stilling.

Enhetsleder avklarer med den enkelte ansatt når og hvor det trenes.

Eks. gå tur med kollega, treningsstudio, Oasen.

8.2.11. Oppbygging av IT-kompetanse

Oppbygging av nettverk for å bistå de som har behov for assistanse ”i hverdagen”. Det må avsettes tid til superbrukere.

IT-kurs lokalt /internt når jobben skal gjøres. Det er viktig å samle kompetanse – hjelpe hverandre.

9. HANDLINGSPLAN FOR SENIORPOLITIKK I NAMSOS KOMMUNE

En handlingsplan for seniorpolitikk må omfatte alle enheter i kommunen, alle yrkesgrupper og alle nivå i organisasjonen. Arbeidsgruppens forslag inneholder både generelle tiltak og individuelt tilpassede ordninger. Noen forslag til tiltak omfatter alle ansatte mens andre omfatter enkelte yrkesgrupper, fagområder/enheter eller enkeltansatte.

I.h.h.t. Arbeidsmiljøloven § 12 har Namsos kommune, som arbeidsgiver ansvar for å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakerne. For alle senioren gjelder at Rådmannen og hans fagsjefer tilrettelegger og skaper betingelser ute i organisasjonen for at tiltak kan utprøves og settes i verk.

Seniorpolitikken skal være en integrert del av organisasjonens helhetlige arbeidsgiverpolitikk. Arbeidsgruppen anbefaler at seniorpolitikken omfatter alle faste ansatte i Namsos kommune fra 55+. Det er individuelt ansvar om man ønsker å bruke seniortiltak.

Arbeidsgiverpolitikken må ha en klar målsetting om å jobbe forebyggende. Utbrenthet og utstøting skal forebygges ved å bygge seniorperspektivet inn i kompetanseutvikling i organisasjonen. Mål for seniorpolitikken i Namsos kommune er formulert i rapportens punkt 1.5. I det videre arbeidet må mål for seniorpolitikken konkretiseres ytterligere og integreres i arbeidsgiverpolitikken.

Organisering

Gjennomføring av en handlingsplan forutsetter at det faglige og administrative ansvar legges til Rådmannen.

Arbeidsgruppen ser for seg følgende ansvarsfordeling i organisasjonen:

Det politiske ansvaret for seniorpolitikken tilligger Administrasjonsutvalget. Rådmannen har ansvaret for at planen realiseres i organisasjonen, og at det avsettes ressurser for å gjennomføre vedtatte tiltak i planen.

Personalavdelingen har ansvaret for å:

- utarbeide systemer, regler og rutiner for de ulike tiltakene
- utarbeide budsjett / rammebetingelser for de sentrale seniormidler og anbefale bruk av slike midler
- sette i verk utviklingsprosjekt, nettverksgrupper og lignende
- knytte Namsos kommune sitt arbeid opp mot det regionale nettverksarbeid i regi av Nasjonalt krafttak for eldre i arbeidslivet

Fagsjefene og ass.rådmann har ansvar for at enhetslederne, ledere interne tjenester og ledere MNR, følger opp handlingsplanen på sin enhet.

HANDLINGSPLAN 2005 - 2006

FRAMDRIFTSPLAN ORGANISATORISKE TILTAK 2005:

Tiltak:	Tidsplan	Ansvar
Informasjon om seniortiltak - ledersamling - utarbeide brosjyre - info på intranett	Innen 01.04.2005	Rådmannen
Seniorkonferanse for ledere	Innen 01.05.2005	Rådmannen
Utarbeide mal for seniorsamtale (utvidet medarbeidersamtale)		Personalavdelingen
Utarbeide kriterier for tilpasset arbeidstid og oppgaver – særavtaler for seniorer	Innen 01.04.2005	Personalavdelingen
Videreutvikle organisasjonsundersøkelsen slik at seniormedarbeidernes situasjon blir belyst	Innen 31.12.2005	Personalavdelingen
Kompetanseplanlegging pr. fagområde med årlige opplæringsplaner /tilbud om faglig oppdatering for seniorer	Innen 01.05.2005	Fagsjefene
Etablere prosjektgruppe for tiltak: Fysisk trening i arbeidstida Prøveprosjekt for seniorer i 2005. Evaluering pr. 31.12.05	Innen 01.03.2005	Rådmannen
Økt ressurs i helger og høytider. Prøveprosjekt på resultatenheter / avdeling	Innen 30.09.2005	Rådmannen
Kursplan seniorseminar / kurs 2005	Innen 01.04.2005	Personalavdelingen
Budsjettpost: Velferds tiltak. I budsjettet for alle enheter fra og med 2006		Rådmannen
Tilbud fra bedriftshelsetjenesten, kostnadsberegning medlemskap for seniorer	Innen 01.03.2005	Personalavdelingen
Sak til økonomiplanarbeidet 2006 – 2009, tiltak med behov for å få tilført midler	Innen 30.04.2005	Personalavdelingen

KONKRETE TILTAK RETTET MOT SENIORMEDARBEIDERNE:

Tiltak	Ansvar kommunenivå	Ansvar enhetsnivå	Målgruppe	Tid
Informasjon til ansatte		X	Alle ansatte	Innen 01.05.2005
Seniorseminar	X		Ansatte 55+	Innen 01.05.2005
Tilrettelegging av arbeidssituasjonen		X	Ansatte 55 +	Innen 01.01.2006
Fysisk aktivitet i arbeidstida	X	X	Ansatte 55+	Oppstart 01.09.2005
Redusert arbeidstid		X	Ansatte 60 +	Oppstart 01.08.2005
Kurs i forberedelse av pensjonsalderen	X		Tilbud til ansatte 60+	Innen 31.11.2005
Seniorsamtaler – milepælsamtaler		X	Ansatte 55+ som ønsker slik samtale	Innen 31.12.2005
Deltakelse i bedriftshelsetjeneste	X		Ansatte 55+	Fra 01.01.2006

10. AVSLUTTENDE KOMMENTARER

I forslaget til handlingsplan er arbeidsgiver v/kommunens toppledelse og enhetslederne tillagt stort ansvar for tilrettelegging og iverksetting av seniortiltak.

Gjennom holdningsskapende arbeid kan kommunen utvikle en kultur som setter pris på sterke sider både hos unge og eldre, og utvikle et mangfold der også eldre arbeidstakere har en naturlig plass i arbeidsfellesskapet.

For å oppnå et økt fokus på seniorpolitikk er kommunen avhengig av at flere aktører deltar. Arbeidstakerorganisasjonene må være pådrivere og bidra til å skape positive holdninger til eldre arbeidstakere. I avtale- og andre sammenhenger kan organisasjonene være oppmerksom på seniorennes spesielle behov for oppdatering av utdanning, kompetanse og kunnskap. Organisasjonene bør også drive bevisstgjøringsarbeid overfor sine tillitsvalgte og medlemmer når det gjelder seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet.

Det tilligger også arbeidstakerne selv å ta initiativ for å fremme sine ønsker og behov med hensyn til tilrettelegging av arbeidssituasjonen slik at de kan oppleve en meningsfylt senkarriere.

Sentrale myndigheter har vedtatt "Etter- og videreutdanningsreformen" og har betydelig ansvar for gjennomføringen. Det samme gjelder "Nasjonalt krafttak for eldre i arbeidslivet", som er avhengig av sentrale bevilgninger for å gjennomføre tiltak. Mulighetene til å kombinere arbeid og pensjon er ytterligere lagt til rette med "Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv" som regjeringen og partene i arbeidslivet har inngått.

LITTERATURLISTE OG BAKGRUNNSMATERIALE

Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer for Namsos kommune, vedtatt 28.6.2001

Kommunenes Sentralforbund

Kommuneforlaget A/S: Personalpolitikk for seniormedarbeidere i offentlig sektor

Senter for Seniorpolitikk: Rapport "Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet – Revidert tiltaksplan 2001 – 2005"

Senter for Seniorpolitikk: Diverse materiale

Trondheim kommune: Seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv

Sørum kommune: Retningslinjer for seniorpolitikk

Sandnes kommune: Seniorpolitikk – tilrettelegging av tiltak for å beholde eldre arbeidstakere

Tynset kommune: Prosjekt seniorpolitikk for renholdere

Diverse brosjyrer og avisartikler

Oversikt over personer som er født 1949 eller tidligere, fordelt på resultatenheter

Oversikt over antall årsverk i 2004 (1.kvartal) fordelt på alder, med stillingsstørrelse og stillingskode.