

Dato: 22. november 2006

Byrådsak 394/06

Byrådet

Seniorpolitikk i Bergen kommune

MARI BFOS-0704-200510285-12

Hva saken gjelder:

Ca 40% av medarbeiderne i Bergen kommune er over 50 år. I kommunesektoren er den forventede pensjoneringsalderen for en 50-åring i dag på rundt 61 år. I de nærmeste årene vil det generelt bli flere eldre og færre yngre arbeidstakere. Tiltak for å forlenge den yrkesaktive perioden til medarbeidere i Bergen kommune er derfor både nødvendig og klokt for å ivareta kommunens evne til å levere tjenester med tilstrekkelig omfang og kvalitet.

Det finnes ingen generell formel eller ”beste tiltak” for å hindre tidligpensjonering. Det er derfor viktig å avdekke hva medarbeiderne ønsker og har behov for, og avstemme det mot hva som er mulig å få til innenfor gitte rammer. Seniorarbeidstakere er like forskjellige som andre arbeidstakere. Noen ønsker og trenger særskilte tiltak, mens andre ønsker å stå lenger i arbeid etter fylte 62 år uten å bli betraktet som senior med særskilte behov.

Det førende perspektivet i Bergen kommunes seniorpolitikk er at seniorenne verdsettes som en ressurs som bidrar til å skape gode tjenester på arbeidsplasser der medarbeiderne opplever arbeidsglede og trivsel. Formålet med tiltakene er å motivere eldre arbeidstakere til å velge arbeid framfor frivillig pensjonsordning, samt å dempe arbeidsbelastningen og effekten av helsesvikt for eldre arbeidstakere som trenger det. Bergen kommune har til nå ikke hatt noen uttrykt seniorpolitikk. Byrådet velger derfor å starte noe moderat, og uten å sette i verk veldig omfattende tiltak. Også dette er et område der en trenger å hente erfaring, for deretter å foreta nødvendige justeringer.

Saken ble drøftet med arbeidstakerorganisasjonene 19. oktober 2006, og etter drøfting i HAMU har arbeidstakerorganisasjonene kommet med ytterligere innspill.

Seniorpolitikken er et element i den helhetlige arbeidsgiverpolitikken. Samtidig som det nå settes et eksplisitt søkelys på seniorenne, er byrådet også opptatt av at det rettes en systematisk oppmerksomhet mot yngre grupper for å sikre kommunen tilstrekkelig arbeidskraft og nødvendig kompetanse i årene som kommer. Det gjennomføres i perioden 2006 - 2008 et storbyforskningsprosjekt som skal gi økt kunnskap om omdømme og generasjonsveksling i arbeidsgiversammenheng. En er her opptatt av yngre arbeidstakers oppfatning av kommunen

som arbeidsplass, og vil utvikle metoder for å lette kompetanseoverføring mellom eldre og yngre arbeidstakere.

Bergen kommune skal ha en arbeidsgiverpolitikk som fungerer godt for virksomheten og de ansatte uavhengig av deres alder, kjønn og etniske bakgrunn. I arbeidsgiverpolitisk plattform for Bergen kommune (vedtatt i Byrådet 22.09.04, sak 1531) fremgår de overordnede mål og verdier som legges til grunn for arbeidsgiverpolitikken i kommunen.

Byrådet vil i 2007 legge frem for bystyret en arbeidsgivermelding som samlet tar opp hovedlinjene i Bergen kommunes overordnede arbeidsgiverpolitikk og peker ut kursen videre.

Begrunnelse for fremleggelse for bystyret:

Saken er av prinsipiell karakter.

Byrådet innstiller til bystyret å fatte følgende vedtak:

Bystyret slutter seg til byrådets prinsipper og opplegg for seniorpolitikk for Bergen kommune.

Henning Warloe
byrådsleder

Hans Edvard Seim
byråd for finans

Bergen bystyre behandlet saken i møtet 190207 sak 45-07 og fattet følgende vedtak:

1. Bystyret slutter seg til byrådets prinsipper og opplegg for seniorpolitikk for Bergen kommune.
2. Bystyret viser til kommende byrådssak vedrørende arbeidsgiverpolitikk, som skal fremlegges bystyret våren 2007. Bystyret ber om at Seniorpolitikk blir et eget tema i saken - og at byrådet her gir en konkretisering av fremdrift vedrørende de seniorpolitiske tiltak som fremkommer i denne sak.

Bystyrets behandling:

Følgende representanter tok ordet:

Hilde Onarheim (H), Ruth Grung (A), Olav Lundestad (FrP), Tina Åsgård (SV), Trygve Birkeland (KrF), Torstein Dahle (RV), Frank W. Hansen (Pp), Kjersti Toppe (Sp), Kenneth Rasmussen (Dem), Stein Husebø (A), Knut Johan Larsen (SV), Kristian Helland (KrF), Tor Sundby (RV), Kåre H. Husabø (Pp), Terje Ohnstad (A) og Oddny Miljeteig (SV).

Tina Åsgård (SV) tok opp igjen sitt alternative forslag pkt. 1-5, fremsatt i Komite for finans, kultur og næring:

1. ”Bystyret understreker at eldre arbeidstakere må ses på som en verdifull ressurs, også når det gjelder nyansettelser i kommunen. Kommunen må derfor også ha tiltak rettet mot rekruttering av eldre arbeidstakere i forbindelse med nyansettelser. Byrådes bes arbeide videre med hvordan dette kan gjøres i samarbeid med NAV, og fremlegge egen sak om dette.
2. Bystyret vil understreke arbeidsmiljølovens regler om vurdering av tiltak for fysisk aktivitet (§3-4). Dette er spesielt viktig i forhold til eldre arbeidstakere. Bystyret ber derfor byrådet om å komme tilbake med aktuelle tiltak på dette området, eksempelvis gratis eller subsidierte treningstilbud.
3. Bystyret ønsker å etablere en forsøksordning med 6-timers arbeidsdag i Bergen Hjemmetjenester KF, og ber byrådet iverksette dette så snart som mulig.
4. Bystyret ber byrådet gjennomføre en kartlegging blant de kvinneorienterte yrkesgruppene innenfor helse og omsorg med sikte på å få informasjon om behov og forslag til målrettede tiltak overfor denne arbeidstakergruppen. En slik kartlegging må gjennomføres i løpet av 2007.
5. Bystyret mener at tiltak overfor seniorarbeidstakere i kommunen må settes i system, slik at det ikke blir opp til den enkelte arbeidsleder i kommunen å avgjøre hvilke(t) tilretteleggingstiltak som skal iverksettes. Bystyret mener derfor at den arbeidstakeren det gjelder må stå fritt til å velge mellom ulike tilretteleggingstiltak. ”

Torstein Dahle (RV) fremsatte følgende tilleggssforslag:

”Det vises til regjeringens avslag på Bergens kommunes søknad om forsøk med 6-timersdag, omtalt i andre avsnitt i kapittel tre i saksutredningen. Bystyret ber byrådet rette en henvendelse til regjeringen om denne saken, der det blant annet argumenteres med at kommunen ønsker at forsøk med 6-timersdag skal inngå i kommunens samlede seniorpolitikk.

Kenneth Rasmussen (Dem) fremsatte følgende tilleggssforslag:

1. ”Bystyre vil legge til grunn at Bergen kommune skal ha en helhetlig seniorpolitikk som ivaretar de eldre arbeidstakere i større grad til å være lenger i arbeid. Dette krever at kommunen tilrette legger gode løsninger med gode forhold til arbeidstids ordninger, ferie og samt bonusordninger. Gode arbeidsvilkår, og gode arbeidsforhold skal gjøre det slik at de eldre ønsker å fortsette sitt arbeid i kommunen.
2. Bystyre understreker at alle eldre arbeidstakere sitter inne med verdifull kompetanse og erfaring på sitt felt, og det er derfor viktig at der kommunen ser behovet for denne gruppen og legger frem en plan på hvordan beholde de eldre i arbeid.”

Votering:

Tina Åsgårds alternative forslag pkt. 1, 2 og 5 fikk 29 stemmer (A+SV+RV+Sp+UAV) og var dermed falt.

Tina Åsgårds alternative forslag pkt. 3 fikk 12 stemmer (SV+RV) og var dermed falt.

Tina Åsgårds alternative forslag pkt. 4 fikk 13 stemmer (SV+RV+Sp) og var dermed falt.

Innstillingens pkt. 1 ble vedtatt med 55 stemmer (H+A+FrP+KrF+Pp+V+Sp+UAV+Dem).

Innstillingens pkt. 2 ble vedtatt enstemmig.

Torstein Dahles tilleggsforslag fikk 12 stemmer (SV+RV) og var dermed falt.

Kennet Rasmussens tilleggsforslag fikk 1 stemme (Dem) og var dermed falt.

Komite for finans, kultur og næring behandlet saken i møtet 310107 sak 23-07 og avga følgende innstilling:

Komiteens innstilling er likelydende med bystyrets vedtak.

Merknader med mindretall:

Mathias Furevik fremsatte på vegne av RV følgende merknad som også fikk tilslutning fra SV:

”Det vises til regjeringens avslag på Bergens kommunes søknad om forsøk med 6-timersdag, omtalt i andre avsnitt i kapittel tre i saksutredningen. Bystyret ber byrådet rette en henvendelse til regjeringen om denne saken, der det blant annet argumenteres med at kommunen ønsker at forsøk med 6-timersdag skal inngå i kommunens samlede seniorpolitikk.

Mathias Furevik fremsatte på vegne av RV følgende merknad som også fikk tilslutning fra SV:

”For å nå de målene i seniorpolitikken skal nåes, er det nødvendig å innføre sekstimersdag med full lønnskompensasjon i virksomheter og avdelinger med tungt fysisk belastende arbeid. I tråd med likestillingsutvalgets merknad bør det innføres sekstimersdag med full lønnskompensasjon i Bergen Hjemmetjenester KF nå. Bergen kommune må, om henvendelser til sentrale myndigheter ikke fører frem, ta den økonomiske utgiften for dette.

Komite for finans, kultur og næring behandlet saken i møtet 100107 sak 7-07 og fattet følgende vedtak:

Saken utsettes og sendes til behandling i likestillingsutvalget før realitetsbehandling i komite og bystyret.

Byrådet innstiller til bystyret å fatte følgende vedtak:

Bystyret slutter seg til byrådets prinsipper og opplegg for seniorpolitikk for Bergen kommune.

Saksutredning:

En uttrykt seniorpolitikk vil tydeliggjøre hvordan Bergen kommune som arbeidsgiver ønsker å forholde seg til senior-arbeidstakerne, og hva senior-arbeidstakerne kan forvente av Bergen kommune som arbeidsgiver.

1. Hvorfor seniorpolitikk og seniorpolitiske tiltak?

Å beholde flere i arbeid lenger, er en nasjonal målsetting som bl.a. er uttrykt gjennom den forlengete avtalen om et inkluderende arbeidsliv. Partene har gjennom konkretiseringen av målformuleringene utfordret virksomhetene til å bl.a:

Vurdere mulige incentiver for å utsette avgang til frivillige pensjonsordninger, og sette aktivitetsmål for dette arbeidet.

I revidert hovedtariffavtale for 2006 –08 heter det:

Kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Seniorpolitikk er satt på dagsorden i de fleste store organisasjoner både i offentlig og privat sektor, og det er en uttrykt forventning både hos ledelse, arbeidstakere og tillitsvalgte om at også Bergen kommune må ta et mer aktivt grep om seniorpolitikken. Sett fra arbeidsgivers ståsted er tiltak for å forlenge medarbeidernes yrkesaktive periode både nødvendig og klokt ut fra det vi vet om sammenhenger mellom kompetanse og kvalitet, alderssammensetning i dagens arbeidsstokk, og framtidig arbeidskraftbehov både på kort og lengre sikt.

1.1 Vi har og mister seniorer

Fra byråkratimeldingen (Byrådssak 226-05) vet vi at ca 40% av de ansatte i Bergen kommune er over 50 år, og 10% over 60 år. I 2006 er det i konsernet Bergen kommune ca 680 årsverk og 985 personer i aldersgruppen 62-67 år. Antallet over 60 år stiger de nærmeste årene.

Fafo publiserte i januar 2006 en rapport om tidligpensjonering og bruk av AFP i KS' tariffområde. I denne rapporten anslås det at 25% av 50-åringene i kommunene kan forventes å gå av før fylte 62 år, 35% mellom 62-65 år, 15% mellom 65-67 år, mens bare 25% vil stå til de fyller 67 år. Tall for 2004 kan tyde på at en litt større andel i Bergen kommune går av før fylte 62 år. "Frafallet" i aldersgruppen 62-67 år er derimot litt lavere, slik at antallet som står i jobb til ordinær pensjonsalder er ca 25% også hos oss. Det kan se ut som de siste årenes mønster med sterk økning i uførepensjon er i ferd med å flate ut for de under 62 år, samtidig som andelen av de som går ut med pensjon i aldersgruppene 62-67 år er økende. Andelen som går av med uførepensjon er høyest i kvinnedominerte yrkesgrupper for ufaglærte og fagarbeidere i helse og omsorg, som hjemmehjelpere, omsorgsarbeidere/hjelpepleiere og renholdere. Samtidig vet vi at det er i helse og omsorgssektoren vi i fremtiden har størst behov for arbeidskraft.

Tallene for Bergen kommune er beregnet utfra faktisk pensjonering i 2004 i BKP for aldersgruppene 50+. Mønsteret i 2004 er så benyttet for å fremskrive aldersgruppenes videre yrkesløp. Metoden er tilsvarende som i Fafo-rapporten. Det er ikke tatt hensyn til stillingstørrelse og deltidspensjonering.

1.2 Arbeidskraftbehov og generasjonsskifte

Senior-arbeidstakerne utgjør en betydelig andel av Bergen kommunes ansatte, og representerer en kompetanse og arbeidskapasitet som er vesentlig og verdifull for at kommunen skal produsere gode tjenester.

Analyser av alderssammensetning i befolkningen og yrkesmønster viser at landet vil ha en generell knapphet på arbeidskraft om noen år, og kanskje særlig innenfor helse og omsorgssektoren. Rekrutteringssituasjonen innenfor de ulike yrkesgruppene svinger, men de rekrutteringsvanskene vi opplever nå er etter alle prognoser bare en forsmak på en framtidig og vanskeligere situasjon. Å beholde senioren lenger er derfor et nødvendig virkemiddel for å sikre nok arbeidskraft.

Noen enheter i Bergen kommune vil ha særlige utfordringer med hensyn til et forestående generasjonsskifte. Senioren besitter nøkkelkompetanse det både er viktig å beholde og sikre overføringen av. For enkelte yrkeskategorier er det vanskelig å rekruttere, samtidig som det er nødvendig med betydelig intern opplæring før en nyrekrutert blir fullt ut operativ.

1.3 Økonomi

For Bergen kommune utgjør kostnadene i forbindelse med tidligpensjonering betydelige beløp. Kostnadene med uførepensjon og AFP etter fylte 65 år kommer fram gjennom premieinnbetalingen til de ulike pensjonskassene, mens utbetalingen til AFP for aldersgruppen 62-64 år i sin helhet dekkes av kommunen¹. Det er beregnet at de direkte utleggene til AFP for aldersgruppen 62-67 år vil beløpe seg til 41 mill i 2006. Dette er en økning på ca 5 mill fra 2005. I tillegg kommer kostnadene som betales gjennom pensjonspremien. AFP-ordningen innebærer at pensjonssparetiden forkortes og pensjonstiden forlenges. Som følge av dette er samlet forventet AFP-kostnad hele 100 – 110 mill for Bergen kommune i 2006.

I tillegg kommer kostnader forbundet med nyrekruttering og opplæring når en eldre arbeidstaker må erstattes.

2. *Hvem pensjonerer seg tidlig?*

Forskeren Tove Midtsundstad har på vegne av Fafo i rapport 509/2006 en analyse av tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS-tariffområde i årene 2002-2004. Det er grunn til å tro at funnene for kommunesektoren generelt er representative også for Bergen kommune. Hovedresultatene i denne analysen tilsier at forventet pensjoneringsalder for en kommunalt ansatt som var 50 år i 2004 er i underkant av 61 år.

25% av 50-åringene kan forventes å gå av før fylte 62 år, 50% når de er mellom 62-67 år. Blant lærere og skoleledere er andelen som forventes å gå av før 62 år 20%, mens 60% går av før de fyller 67 år. De aller fleste som pensjonerer seg før fylte 62 år blir uførepensjonert. Andelen uførepensjonister stiger med økende alder, og er høyest i det aldersintervallet hvor de fleste har rett til AFP. Andelen uførepensjonister som blir *delvis* uføre og velger *del*-AFP, er størst blant lærerne og høyt utdannede yrkesgrupper, i administrative stillinger og i teknisk

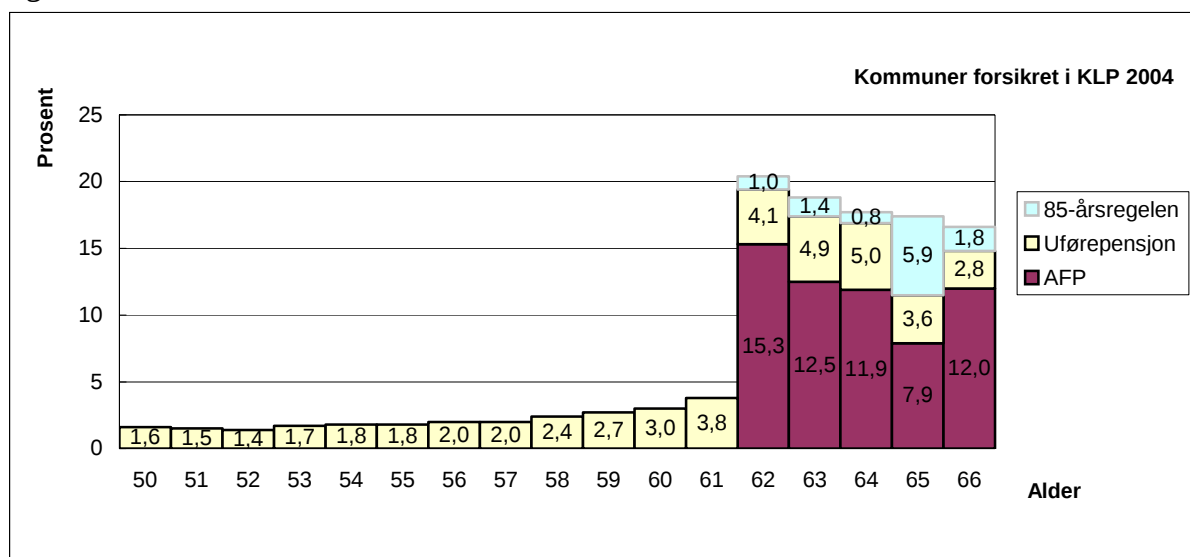
¹ Dette gjelder ikke lærerene som er forsikret i Statens pensjonskasse.

sektor. Det er sammenheng mellom kjønn, yrke, utdanningsnivå og tidligpensjoneringsmønster. Yrkesgrupper der det kreves høgskole-eller universitetsutdanning forventes å stå i arbeid lenger enn ufaglærte og faglærte.

Generelt gjelder det at kvinner går av tidligere enn menn. Mens kvinner i kommunesektoren som 50-åringer i 2004 har en forventet pensjoneringsalder på 60,5 år i 2004, er den 62,1 år for menn. Kjønnsskjellen som gjelder for tidligpensjonering kan skyldes at menn oftere innehar stillinger med mindre arbeidsbelastning, og har større utfordringer i arbeidet kombinert med større kontroll over egen arbeidssituasjon. I tillegg har mange store kvinnedominerte yrkesgrupper særaldersgrense på 65 år som gjør det mulig å gå av med tjenestepensjon som 62-åring.

Av de i aldersgruppen 50+ som gikk av med tidligpensjon i KS-området i 2004 ble halvparten uførepensjonert, drøyt en tredjedel AFP-pensjonert, mens fem prosent gikk av i henhold til 85-års regelen². De resterende ti prosentene gikk av med ordinær tjenestepensjon. Tall for Bergen tyder på et tilsvarende bilde mht uttak av pensjon i aldersgruppen 50-67 år. Tidligpensjonister har hovedsakelig blitt pensjonister gjennom innvilgelse av uførepensjon, eller gjennom å velge avtalefestet pensjon fra fylte 62 år eller senere.

Følgende figur viser hvordan uttaket av tidligpensjon fordeler seg:



Forutsatt at dette mønsteret også gjelder for Bergen kommune, kan vi se for oss følgende scenario for AFP-pensjonering i 2006:

Alder	Antall årsverk i denne årsklassen	Antall årsverk som forventes å gå av med AFP
62 år	222	34
63 år	147	18
64 år	116	14

² Gjelder ansatte med særaldersgrense. Om summen av alder + tjenestetid er minst 85 år, kan en ta ut tjenestepensjon inntil 3 år før særaldersgrensen.

Alder	Antall årsverk i denne årsklassen	Antall årsverk som forventes å gå av med AFP
65 år	87	7
66 år	59	7
Total	631	80

2.1 Særlig om AFP

Fafo-rapporten viser at de fleste som går av med pensjon i alderen 62-67 år tar ut AFP (75% av 62-åringene, 46% av 65-åringene). Andelen AFP-pensjonister har økt i perioden 2002-2004, særlig for aldersgruppene 62 og 63 år. Det er færre menn enn kvinner som velger AFP som 62-åringer, mens AFP-ratene blant 63-66-åringene er noe høyere for menn enn for kvinner. En av tre som var yrkesaktive ved fylte 62 år, velger å fratre før fylte 64 år. Av de som fortsatt er i jobb etter dette vil 80% fortsette frem til ordinær pensjonsalder (67 år). Utfra dataene fra BKP er andelen som går over på AFP langt høyere i aldersgruppen 62-63 år, enn i gruppen 64-66.

I bildet for variasjon av bruk av AFP er det vanskelig å trekke ut særskilte tjenesteområder som er mer utsatt enn andre, selv om gruppen ufaglærte, fagarbeidere og høgskoleutdannede peker seg ut som de hyppigste brukerne av AFP-ordningen. I henhold til ordningens intensjon er det naturlig, da det er i disse gruppene vi finner yrkesgruppene som opplever størst arbeidsbelastning.

3. Profil på seniorpolitikken i Bergen kommune

Seniorpolitikken for Bergen kommune må ha som formål å inspirere til at flere blir stående i arbeid lenger, og at tiltakene innrettes slik at de treffer der skoen trykker mest. Som for nærværarbeid generelt, er dette et felt der det er vanskelig å presist måle sammenheng mellom innsats og effekt. Kommunens økonomiske rammer setter også begrensninger for handlingsrommet for tiltak. Det er og grunn til å ha en realistisk ambisjon i forhold til i hvor stor grad en med stimulerings- og tilretteleggingstiltak faktisk kan påvirke arbeidstakerens valg. En ekstra innsats rettet mot aldersgruppen i AFP-alder, og særlig 62-64-åringene, vil antakelig gi mest umiddelbar og målbar effekt. En nøktern ambisjon er at flere utsetter uttaket av AFP med ett eller flere år, og at flere velger delvis AFP framfor hel AFP.

Bergen kommune har for noen yrkesgrupper store utfordringer knyttet til å hindre utstøting og tidligpensjonering på grunn av slitasje og helseskader. Dette gjenspeiles i høyt sykefravær og uførhet. Disse utfordringene må primært møtes gjennom nærværsfremmende arbeid generelt. En virkelig satsning på tiltak for å forebygge og reparere helseskader må eventuelt settes inn før arbeidstakeren kommer i 60-årene, og vil samlet være svært kostnadskrevende, da det dreier seg om å redusere arbeidsbelastningen i form av redusert arbeidstid eller mindre belastende arbeidsoppgaver. De særlige utfordringene som gjelder for store tjenesteområder med kvinnedominerte yrkesgrupper tilsier at det bør prioriteres ekstra tiltak for disse gruppene også i seniorpolitisk sammenheng. Disse tiltakene bør innrettes med sikte på å dempe arbeidsbelastning og effekt av helsesvikt. Dette innebærer samtidig en noe differensiert seniorpolitikk der en tar på alvor at utfordringene er ulike. Byrådet beklager sterkt at den rød/grønne regjering har avslått Bergen kommunes søknad om statlige forsøksmidler for å prøve ut en ordning med 6-timers dag i Bergen Hemmetjenester KF.

Hovedinnretningen på seniorpolitikken i Bergen kommune blir følgelig å:

- *Iverksette tiltak for å motivere eldre arbeidstakere til å velge arbeid framfor frivillig pensjonsordning.*
- *Iverksette tiltak for å dempe arbeidsbelastningen for eldre arbeidstakere som trenger det.*

Det er viktig at den generelle arbeidsgiverpolitikken ligger i bunn og tas hensyn til ved valg av seniortiltak. Seniorene utgjør en viktig del av arbeidsstokken i Bergen kommune. Samtidig fungerer det dårlig om vi ved å rette oppmerksomheten mot disse ”glemmer” arbeidstakerne i andre aldersgrupper.

4. Seniorpolitiske tiltak

Bergen kommune har som mål å være en attraktiv, inspirerende og utviklende arbeidsplass med et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Bergen kommune ønsker også å ha en arbeidsgiverpolitikk som fremmer likestilling, mangfold og inkluderende holdninger. Oppfyllelse av disse målsettingene og den generelle arbeidsgiverpolitikken omfatter senior-arbeidstakere så vel som medarbeidere i andre aldersgrupper.

Kommunesektoren utmerker seg ved å ha gode pensjonsordninger, også i forhold til tidligpensjonering. For lærerne er det tariff-festet en mulighet for lette i arbeidssituasjonen ved at årsrammen for undervisning kan reduseres med inntil 5,8% fra fylte 55 år, og med 12,5% fra fylte 60 år. Ved omplassering til annen stilling har arbeidstakere over 50 år med minst 10 års sammenhengende tjeneste i kommunen rett til å beholde full ordinær lønn og faste årlige tillegg. Utover dette har ikke Bergen kommune per i dag iverksatt noen aktive personalpolitiske tiltak rettet mot senior-arbeidstakerne.

Mange virksomheter både i privat og offentlig sektor har utarbeidet en seniorpolitikk og satt i verk seniorpolitiske tiltak. Bergen kommune kan derfor høste ideer fra et mangfold av tiltakspakker. Det er imidlertid vanskelig å finne dokumentasjon for sammenheng mellom tiltak og effekt, men de som har satt i verk tiltak rapporterer om uttelling i form av økt avgangsalder og mindre uttak av AFP.

I undersøkelser der en har spurt seniorer om hva som skal til for at de skal velge arbeid framfor pensjon, er faglig utvikling og det å bli verdsatt som medarbeider også som senior, en sentral faktor for de fleste. I tillegg kommer ønsker om tilrettelegging i form av redusert arbeidsbelastning knyttet til oppgaver eller tid. Noen oppgir også høyere lønn som en motivasjonsfaktor.

Det er derfor ikke grunn til å tro at eldre arbeidstakere skiller seg vesentlig fra arbeidstakere i andre aldersgrupper når det gjelder motivasjonsfaktorer for å stå i arbeid. De færreste i denne aldersgruppen er på vei oppover i en karrierestige, men er opptatt av å ha en jobb som oppleves som meningsfull, som de mestrer og får anerkjennelse for. I tråd med styringsmessige og arbeidsgiverpolitiske prinsipper i Bergen kommune bør seniorpolitikken utformes slik at hensynet til fleksibilitet og lokal handlefrihet ivaretas innenfor en felles ramme.

Forslagene til konkrete tiltak er utarbeidet med bakgrunn i situasjonsbeskrivelsen og vurderingene som er gjengitt tidligere i saken. Innspill fra en partssammensatt ressursgruppe, seniorarbeidstakere, tillitsvalgte, ledere og personalmedarbeidere har gitt viktige bidrag.

Intensjonen med tiltakene er primært å begrense uttaket av AFP. Situasjonen i dag er at flertallet av senioren i aldersgruppen 62-67 år ikke velger AFP. Utfordringen blir derfor å innrette tiltakene slik at de settes inn overfor de arbeidstakerne som uten tiltak ville valgt AFP.

4.1 Seniorpolitiske tiltak som etableres fra 2007

Lederfokus

Det er de lokale lederne som har den viktigste rollen i gjennomføringen av kommunens seniorpolitikk. Det er de som i sin praksis må synliggjøre at vi ønsker og trenger seniormedarbeiderne, og har den utfordrende oppgaven det er å motivere, følge opp og tilrettelegge der det trengs. Lederne må derfor gis kunnskap om seniorpolitikk generelt og Bergen kommunes seniorpolitikk spesielt. Personalfunksjonen må ha kompetanse og kapasitet til å inspirere og veilede i forhold til å se muligheter og løsninger.

Milepælssamtale

Å planlegge seniorkarrieren i god tid åpner for tilrettelegging og valgmuligheter. Det er et poeng å gjøre det allminnelig å snakke om, og planlegge siste del av yrkeskarrieren uten at det automatisk er nedtrapping og avvikling som står i fokus. En planleggingshorisont åpner for flere valgmuligheter. Som påtroppende seniorarbeidstaker vil det være klokt å tenke etter; "Hva skal til for at jeg skal ha en god arbeidssituasjon i årene framover?" I dialog med leder er dette et godt utgangspunkt for å ta grep om sin egen situasjon og planlegge sluttfasten av yrkeskarrieren til beste både for arbeidstaker og arbeidssted. Et generelt tiltak i seniorpolitikken er derfor at ledere systematisk tar opp dette temaet i medarbeidersamtalen, eller tilbyr en milepælssamtale med sine medarbeidere f.eks når de fyller 55 år og 60 år.

Kurs for seniorarbeidstakere

Kurs der det gis informasjon både om konsekvensene av å bli pensjonist, og mulighetene som ligger i å bli stående i arbeid, gir den enkelte mulighet til å ta et veloverveid valg i forhold til tidligpensjonering. Erfaringen fra slike kurs som er holdt det siste halvåret tyder på at deltakerne i løpet av kurset gjerne blir mer inspirert til å fortsette i arbeid. Kurset er en god anledning til å formidle at Bergen kommune ser på senioren som en positiv ressurs, og gi informasjon om kommunens seniorpolitikk. Samtidig er dette en rasjonell måte å avlaste lederne på i forhold til informasjon og spørsmål om pensjon. Interessen for slike kurs er svært stor både blant ledere og seniorarbeidstakere.

Det er også mulig å etablere skreddersydde kurs særlig rettet mot seniorarbeidstakeres behov for kompetanseheving, f.eks i bruk av IKT.

Delvis AFP

Tiltaket innebærer at arbeidstakere over 62 år kan få en lette i arbeidssituasjonen i form av mer fritid. AFP-ordningen innebærer at arbeidstaker har mulighet for, men ikke rett til, å velge delvis AFP. Stillingsreduksjonen kan være på 20% og oppover. Dette er en attraktiv mulighet for mange. Bergen kommune har som praksis å være imøtekommende i forhold til

slike ønsker. I noen tilfeller kan det bety at en arbeidstaker må bytte stilling eller endring i ansvar/arbeidsoppgaver for å få det til.

4.2 Tiltak som prøves ut i 2007

Tilrettelegging tilpasset den enkeltes behov

I tillegg til generelle tiltak som nevnt over må det være oppmerksomhet på, og godt rom for, å legge til rette for enkeltpersoners ønsker og behov. Slik tilrettelegging kan være støtte til kompetanseutviklingstiltak, eller endring i arbeidsoppgaver, arbeidsmengde og ansvar. Tilrettelegging av arbeidstid i form av redusert vakt-belastning, kortere arbeidstid eller fri-perioder kan også være mulige tiltak. Hvordan uttaket av fritid konkret skal skje (flere sammenhengende fridager, ukentlig redusert arbeidstid e.a.) må avtales lokalt for hver enkelt. Arbeidstakerens ønske etterkommes så langt det er forenlig med hensynet til virksomhetens drift.

Det kan også tenkes at midlene brukes til helsefremmende tiltak som f.eks fysikalsk behandling og trening. Basert på en konkret vurdering gjort av leder og arbeidstaker i fellesskap stilles det noe midler til disposisjon for iverksetting av konkrete tilretteleggingstiltak.

Tilskudd for tilrettelegging kan innrettes på ulike måter.

Alt. 1:

I to enheter i helse og omsorg er det iverksatt et prosjekt der alle over 55 år får mulighet for individuelle tilretteleggingstiltak innenfor en kostnadsramme på ca 10.000 pr person pr år. I tillegg gis det noe midler til arbeidsstedet for fellestiltak.

Alt 2:

Et annet alternativ er å spisse målgruppen til kun å gjelde arbeidstakere over 62 år, og at tiltak kun settes inn overfor arbeidstakere som ellers ville valgt uttak av AFP i 40% stilling eller mer. Ettersom dette blir en betydelig mer avgrenset målgruppe kan tiltaksbeløpet økes til inntil 40.000 per person per år i denne modellen.

Å sette i verk en ordning med tilskudd for tilrettelegging har flere usikkerhetsfaktorer. Det er usikkert hvilken effekt de vil ha, og hva samlede kostnader vil bli. Det vurderes derfor som hensiktsmessig at 2007 blir et prøveår for de overnevnte alternativene. Alt. 1 prøves ut gjennom prosjektet som allerede er i gang i helse og omsorg, mens alt. 2 prøves ut i hele organisasjonen.

Forsøk med bonustid

Som et eget forsøksprosjekt foreslås det også å prøve ut en ordning med bonustid.

En kan tenke seg at for arbeidstakere som har fylt 62 år settes ca 10-20% av stillingen av som en form for bonustid. Et annet alternativ kan være en dag fri pr uke. I denne tiden kan arbeidstakeren velge å gjøre andre oppgaver enn de som ellers ligger til stillingen.

Meningen med tiltaket er å gi seniorarbeidstakerne påfyll eller redusert arbeidsbelastning gjennom å gjøre noe annet, gjerne ved å ta i bruk en tilleggskompetanse som kanskje ikke kommer til anvendelse i den ordinære stillingen. Samtidig vil bonustiden brukes til noe som er meningsfullt og motiverende ved at innsatsen betyr noe for andre. Bonusressursen gir også mulighet for å styrke kvaliteten på Bergen kommunes tjenestetilbud på områder som ellers

nedprioriteres på grunn av knappe rammer. Kanskje kan tiltaket også gi kommuneansatte inspirasjon til å fortsette med samfunnsgagnlig innsats også som pensjonister.

Tiltaket prøves ut med en avgrenset gruppe. Utplukkingen av deltakere må skje etter samtale med både arbeidstaker og arbeidssted.

4.3 Evaluering

Tiltakene evalueres ved utgangen av 2007 i form av en oversikt over hvilke tiltak som er igangsatt, hvem som har benyttet seg av tiltakene, og om mulig – effekt på uttak av AFP og sykefravær.

5. Finansiering

Reduksjon i omfanget av uførepensjon og AFP betyr mindreutgifter for kommunen. AFP-uttak ved et lønnsnivå på 300.000,- medfører en årlig direkte utgift på ca 200.000 per år for hver heltidsansatt som velger full AFP. I tillegg kommer kostnadene knyttet til forkortet opptjeningstid og forlenget pensjonisttid.

Det er arbeidstakere med lavest inntekt som reduserer inntekten sin minst ved AFP.

Forholdet mellom lønnsnivå og AFP for den enkelte arbeidstaker

Lønnsnivå	AFP (alderspensjon + 20.400,-)	"Pensjonsprosent"
< 180.000	124.000	Max 70%
200.000	131.500	65%
250.000	152.500	61%
300.000	173.500	58%
350.000	194.500	56%
400.000	209.000	52%
450.000	216.000	48%

Tiltakene for å motvirke tidligpensjonering kan derfor, helt eller delvis, finansieres gjennom antatt innsparing som følge av effekten av tiltakene. Selv om en tilstreber å innrette tiltakene særskilt mot den gruppen som virkelig teller på knappene, kan en vanskelig få en garanti for at tiltakene faktisk medfører en redusert AFP-utbetaling. Om tiltakene iverksettes kun for den gruppen som etter dagens prognoser faktisk velger AFP (alt 2), vil ordningen være mer enn "selvfinansierende" hvis hver femte person reelt velger videre arbeid framfor full AFP. Regnestykket er ikke direkte overførbart for medlemmer av Statens Pensjonskasse, da AFP-kostnadene for disse dekkes gjennom premieinnbetalingen.

I tillegg er det foreslått satt av et beløp på 2 mill i budsjettet for 2007.

I utgangspunktet håndteres utgiftene til AFP-ordningen sentralt. Det må arbeides videre med hensiktsmessige budsjettfordelingsmodeller og systemer for utbetaling av midler ved iverksetting av målrettede tiltak på den enkelte arbeidsplass.

6. *Ny pensjonsreform*

Ny pensjonsreform skal tre i kraft fra 2010. Det er ennå ikke avklart hvilke overgangsregler som vil gjelde, og hvilke endringer det vil bli i tjenstepensjonsordningene.

Innretningen på folketrygdens nye pensjonsordning er å stimulere til arbeid. Alle kan ta ut pensjon ved fylte 62 år, men den årlige ytelsen i pensjonstiden øker for hvert ekstra år en står i jobb. En kan kombinere arbeid og pensjon uten at pensjonsutbetalingene avkortes.

Endringene som følger av pensjonsreformen vil få konsekvenser for innretningen av kommunens seniorpolitikk. Seniorpolitikken må i alle tilfeller utvikles og justeres i henhold til erfaringer som gjøres og gjeldende arbeidsgiverpolitiske utfordringer.