



Til: Byrådsavdelingene, etatene, bydelene og kommunale foretak
Fra: Byrådsavdeling for finans og utvikling
Saksbeh.: Turid Vibe
Telefon: 23 46 17 55

Saksnr.: 200505254-5
Arkivkode: 050
Utsendt dato: 26.03.2007
Gjelder fra: 08.03.2007
Gjelder til:
Erstatter:

TILTAKSPLAN FOR SENIORPOLITIKK I OSLO KOMMUNE

Byrådet vedtok 02.11.2006 sak 1187/06 tiltaksplan for seniorpolitikk i Oslo kommune. Byrådssaken ble deretter sendt bystyret der den ble behandlet og tatt til orientering i bystyrets møte 31.01.2007 sak 20.

I tråd med den alminnelige fullmaktsstrukturen i Oslo kommune skal seniorpolitiske tiltak gjennomføres på virksomhetsnivå. Kommunens virksomheter skal derfor bygge opp en seniorpolitikk som kan gi mulighet for individuelt tilpasset arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver.

Tiltaksplanen utdyper Personalpolitisk strategi når det gjelder strategier og tiltak rettet inn mot seniormedarbeidere. I Personalpolitisk strategi, vedtatt 22.12.2005 står det om dette:

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

I byrådssak 1187/06 ble det vedtatt at virksomhetene skal utarbeide en plan for seniorpolitikk som kan inneholde følgende tiltakspunkter:

- Oversikt over alderssammensetning i virksomheten
- Seniorperspektiv i karriereplanleggingen

- Seniorperspektiv som kriterium i lokale forhandlinger
- Bruk av lønnsfullmakten for å motivere seniorer
- Redusert stilling uten lønnskompensasjon
- Fleksibel arbeidstid som kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
- Strategisk bruk av vikarer for å forebygge helseplager hos eldre ansatte
- Fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen
- Hjemmekontor der dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
- Retrettstilling mv
- Gradert AFP
- Fagutvikling/opplæring
- Mentorordning og fadder/veiledningsoppgaver
- Trening i arbeidstiden som kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
- Ett års angrefrist for uttak av AFP, med tilbud om reansettelse i kommunen, uten garanti om å få tilbake samme stilling eller samme type stilling
- Eventuelt andre tiltak som iverksettes lokalt og som kan gjøres innenfor virksomhetenes rammer

Tiltakspunktene omtales nærmere i byrådssaken. Saken er lagt ut på Utviklings- og kompetanseetatens nettside på intranettet under Personalportalen.

I tillegg til spesielle tiltak med tilrettelegging for eldre arbeidstakere legger byrådssaken vekt på holdningene overfor eldre arbeidstakere. Det fremheves at eldre arbeidstakere er viktige for arbeidsmiljøet og at de har mye å bidra med når det gjelder kunnskap, livserfaring og arbeidslivskunnskap. Finanskomiteen slutter seg til dette i sine merknader til saken, og oppfordrer til at Oslo kommune, gjennom nyrekruttering av eksterne og interne medarbeidere utviser en aktiv og positiv holdning til ansettelser av seniorer.

Rapportering:

Under bystyrebehandlingen av saken ble det bedt om at virksomhetene rapporterer om arbeidet med seniorpolitikk i årsberetningen, og at Finanskomiteen om et år får en samlet oversikt over hvorledes tiltakene er fulgt opp. Det vil bli lagt inn et punkt om seniorpolitikk i malen for årsberetningene for 2007 og senere.

Økonomiske virkemidler for seniortiltak:

Vi gjør oppmerksom på at ordningen med redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år er fjernet etter at seniorpolitikksaken ble lagt frem. Disse midlene er trukket inn fra statlige myndigheter og skal heretter disponeres av NAV for kjøp av helsetjenester for eldre arbeidstakere.

I denne forbindelse minnes det om at virksomheter med mer enn 50 ansatte, i henhold til rundskriv 8/2005 egenandel – tidligpensjonstilfeller og årlige budsjett, får tilført budsjettmidler pr ansatt i aldersgruppen 62-64 år. Disse midlene er som kjent ikke øremerket til AFP 62-64, men kan anvendes til finansiering av forebyggende tiltak for å redusere tidlig avgang fra arbeidslivet.

Vi gjør også oppmerksom på at en ordning med lønnskompensasjon for redusert stilling ikke ble anbefalt i saken.

Merete Johnson
kommunaldirektør

Per-Steinar Aasebø
seksjonssjef