



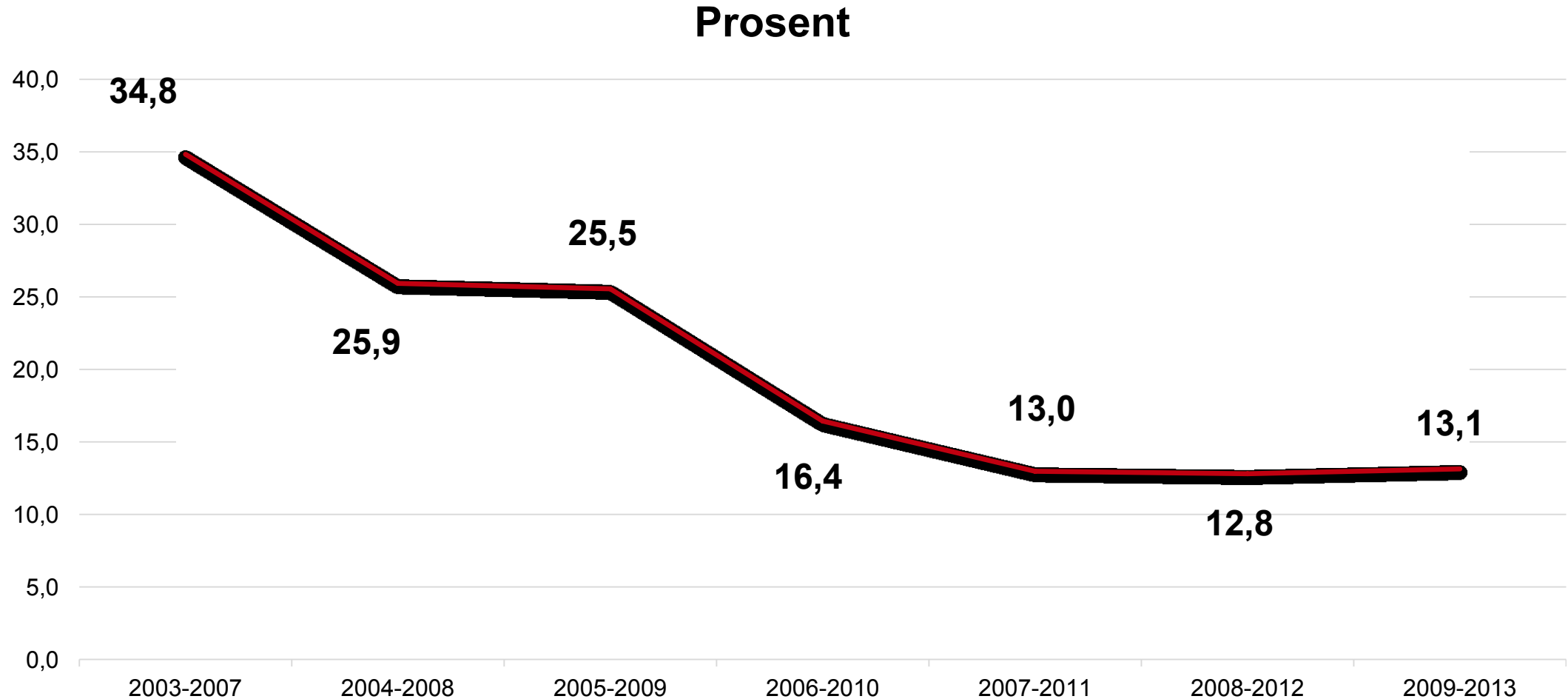
SKEDSMO
KOMMUNE

Seniorpolitikken gir resultater! Erfaringer fra Skedsmo kommune

Ved ordfører Ole Jacob Flæten

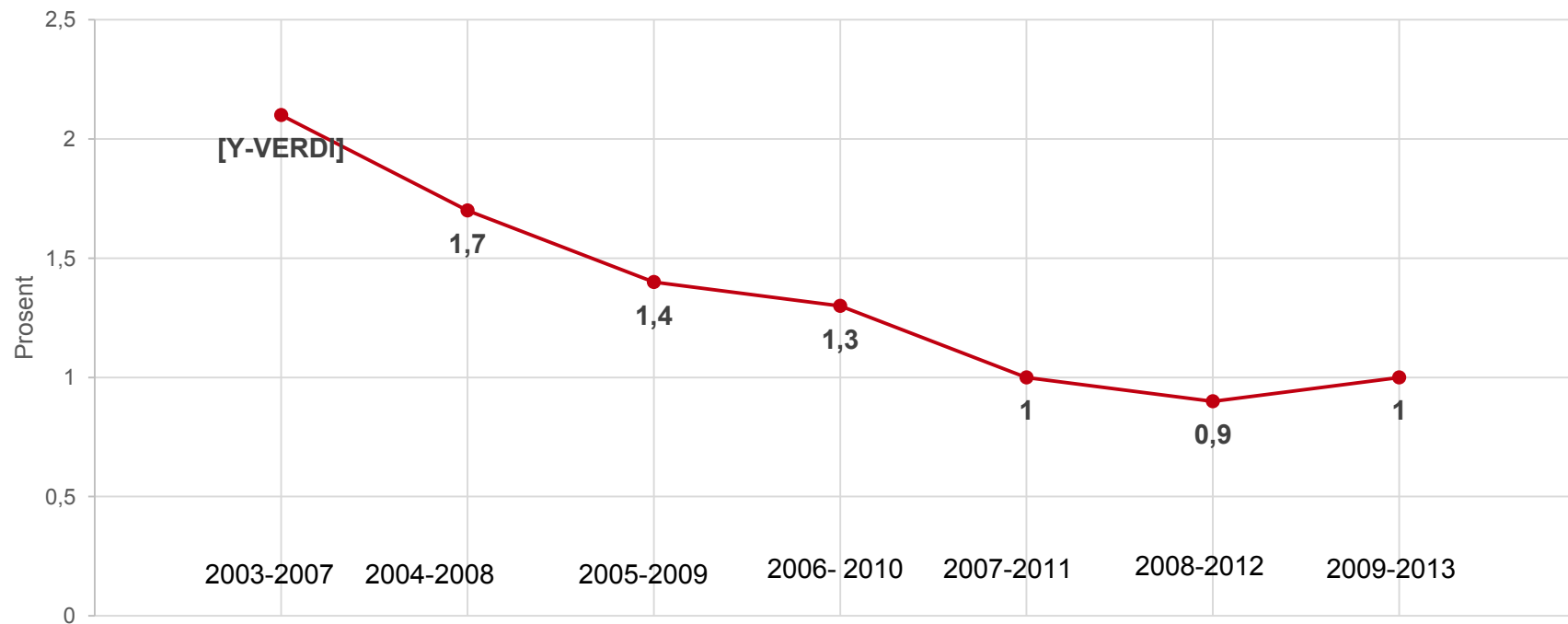


AFP-uttak, prosent av 62-åring, gjennomsnitt i 5-årsperioder, Skedsmo kommune



Prosent uførepensjonerte av totale årsverk, 5-årsperioder, Skedsmo

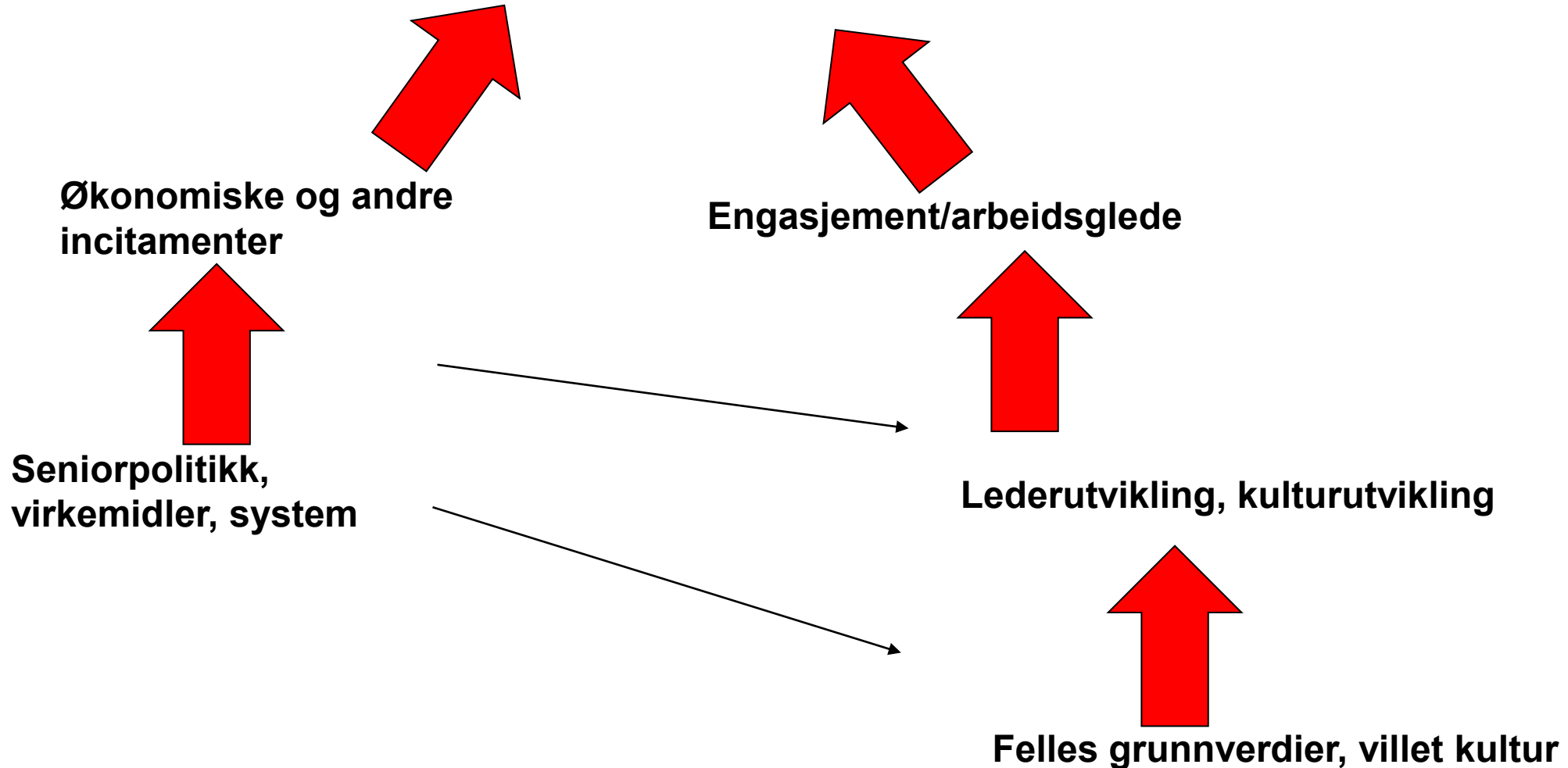
Uførepensjon, prosent av årsverk, 5-årsperioder, Skedsmo kommune



Hvorfor beslutter så mange å arbeide ut over 62 år i Skedsmo?

En hypotese

Individuelle beslutninger: AFP versus videre arbeid



Hvilke mål for seniorpolitikken?

- Se ressurser, verdsetting
- Stimulere ønske om å fortsette ut over 62
- Beholde verdifull kompetanse
- Unngå (unødig) slitasje
- Positivt økonomisk bidrag til kommunen

Tiltak / virkemidler:

- A. 80 % arbeidstid – 100% lønn. Arbeidstidsreduksjon kan tas ut på forskjellige måter.
- B. Bonuslønn: 24000 – 36000 – 48000.

➤ **Forutsetninger:**

- Ingen rettighet. Må søkes.
- Dialog, søknadsskjema, beslutning av kommunaldirektør.
- Ordning tidsbegrenset, evalueres på medarbeidersamtale.
- Må ha minst 70% stilling og AFP-berettiget.

Tiltak/virkemidler:

- C. Faglig utvikling. Livslang læring!
- D. Endringskompetanse
- E. Fleksibilitet/justering av arbeidsoppgaver

Tiltak/virkemidler:

- F. Fleksible arbeidstidsordninger.
- G. Medarbeidersamtale. "Milepælsamtale". Videre yrkesforløp.
- H. Informasjon: Via intranett, medarbeidersamtale, seniorkurs.
- I. System – oppfølging: Medarbeidersamtale, oversikt aldersgrupper, budsjett.

Prosess for utvikling av seniorpolitikken:

- Utviklet i bred prosess med innspill fra alle sektorer, arbeidstakerorganisasjoner.
- Politisk forankring i administrasjonsutvalget ved etablering av seniorpolitikken i 2003.
- Flere justeringer av seniorpolitikken ut fra erfaringer, i bred prosess.

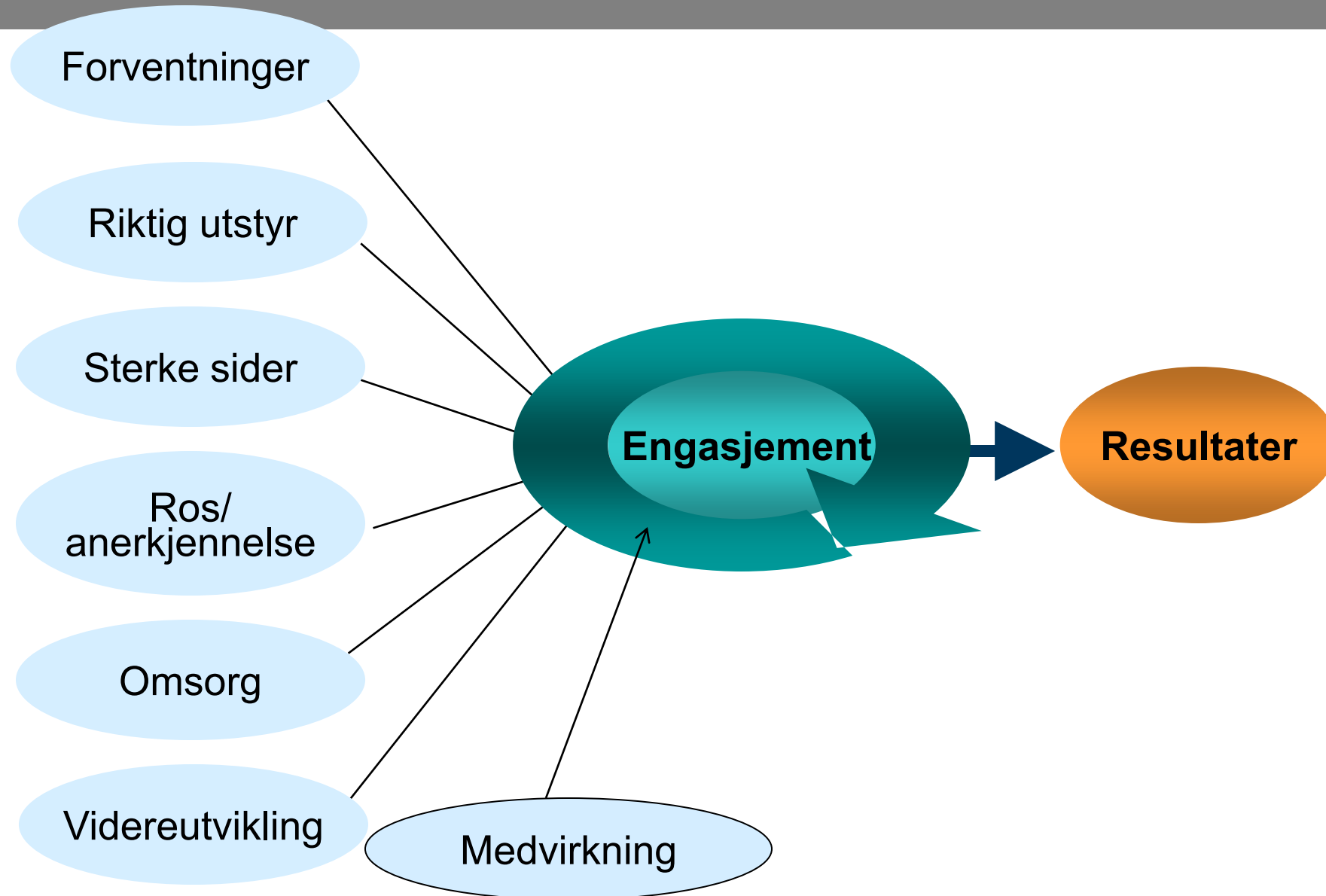
Verdier og rammefaktorer som antas å ha bidratt:

- Skedsmo kommune har hatt en stabil, forutsigbar organisasjonsstruktur – frigjort energi til arbeid med kultur, verdier.
- Grunnleggende verdier for alle ansatte (siden 87).
- Kriterier for god ledelse.
- Verdier og antagelser om hva som fungerer godt basert på humanistisk psykologi og ledelsesforskning.

Systemer som støtter opp om godt arbeidsmiljø, gode kulturer:

- Siden 2005 organisasjonsmåling basert på Gallups omfattende forskning (HKI) med system for oppfølging.
- Obligatorisk medarbeidersamtale minimum 1x årlig.
- HMS-systemer, nå databasert.
- God relasjon leder – medarbeider har vært tatt inn som sektorovergripende mål i kommunen.

Engasjementsmodellen, HKI – resultater gjennom arbeidsglede



Noen opplæringstiltak som støtter opp om god ledelse og kultur

- Introduksjonskurs med blant annet fokus på de grunnleggende verdiene.
- Obligatorisk grunnopplæring i ledelse for alle nye ledere: Verdier, kultur, kunnskap om hva som virker i ledelse, systemer.
- Obligatorisk kompetanse i LØFT (løsningsfokusert tilnærming) for alle ledere.
- Andre lederutviklingstiltak, herunder årlige samlinger for alle ledere i kommunen.
- HMS-opplæring for ledere og verneombud.

Andre tiltak som virker inn på arbeidsmiljø, helse, trivsel

- Lang tids systematisk arbeid med oppfølging av sykefravær – 1 dedikert person, atferingskonsulent: System, opplæring, møter – sykefraværsoppfølging, samtaler/coaching med ledere.
- Tiltak for bedre fysisk helse.
- Bistand til arbeidsmiljøprosesser.
- Egen frisklivskonsulent på helse-sosial (oppfølging, prosesser, lederopplæring med mer)

Viktige erfaringer om seniorpolitikk fra Skedsmo:

- God relasjon til nærmeste leder og et arbeidsmiljø som skaper arbeidsglede er fundamentalt for et langt arbeidsliv.
- Utvikling av engasjement/arbeidsglede skapes gjennom opplæring og systematiske prosesser over tid.
- Det å få et økonomisk gode (80-100, bonus) – på toppen av godt arbeidsmiljø - bidrar til at flere velger å arbeide ut over 62 år.
- Utvikling og vedlikehold av seniorpolitikken må ha bred forankring og medvirkning.
- Det er viktig å dokumentere utvikling av både pensjonering og uføregrad.

Skedsmo kommune

Jonas Liesgate 18
Postboks 313, 2001 Lillestrøm
www.skedsmo.kommune.no