

Utredning om seniorer i statlig tariffområde


Frokostseminar 16.04.2024

oslo**economics**



Gjennomføringen av prosjektet

- Partene i staten ønsker mer kunnskap om situasjonen for senioransatte i staten
- Formålet med prosjektet har vært å belyse praksis og erfaringer med seniorpolitikk i statlig tariffområde, og å anbefale tiltak for å utsette avgangsalder
- Prosjektgruppen har bestått av **Oslo Economics, Respons analyse** og **Impaktor**
- Prosjektet har blitt gjennomført i perioden oktober 2023 til april 2024



*Senioransatte
defineres i denne
utredningen som
ansatte **over 55 år***

Casevirksomheter

Virksomhet	Antall ansatte	Antall senioransatte	Lokasjon
Arbeidstilsynet	728	261	Trondheim og regionskontor
Bufdir og Bufetat	5 543	137 (Bufdir) 1 029 (Bufetat)	Oslo og fem regionskontor
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir)	409	94	Bergen og Oslo
Kunnskapsdepartementet	304	90	Oslo
NAV Kontaktsenter	1 000	212	Bodø og regionskontor
NAV Vestland	785	247	Bergen og lokalkontor
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	2 142	504	Ås
Riksrevisjonen	444	151	Oslo
Statens pensjonskasse	433	132	Oslo
Statistisk sentralbyrå	999	246	Oslo

Bakteppe

Det er politisk prioritert å legge til rette for høy sysselsetting blant seniorer, og hovedmålet i IA-avtalen er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig. Avtalen har videre et konkret mål om å redusere frafallet på grunn av blant annet tidligpensjonering.



UTFORDRINGSBILDE

Samfunnsutfordringer:
- Flere må jobbe for å finansiere velferdssamfunnet
- Økt omstillingstakt i alle sektorer



ENDRET PENSJONSSYSTEM

Innfasing av ny pensjonsordning, og nye endringer som påvirker sektoren



HØY PENSJONSALDER I DAG

Sammenlignet med andre sektorer er avgangsalderen i staten høy i dag

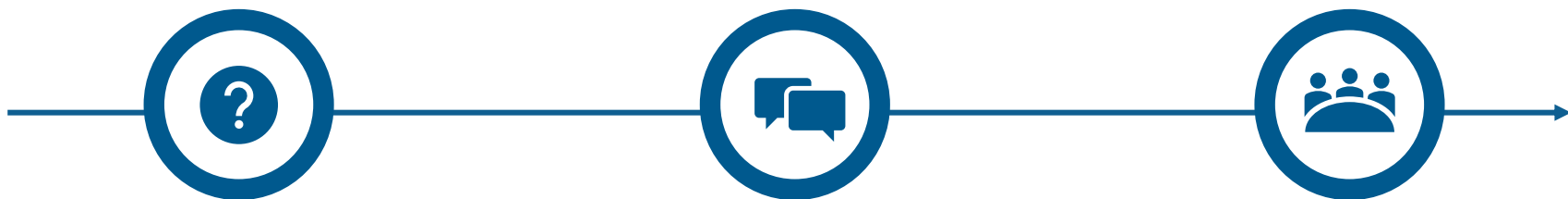
Oppdraget

- Utredningen har som mål å belyse praksis og erfaringer med seniorer i statlig tariffområde
- Oppdragets problemstillinger er delt inn i to hovedområder:
 - Senkarriere for seniorer (55–70 år) i statlig tariffområde
 - Seniorer (62–70 år) som har rett/mulighet til å gå av med pensjon i statlig tariffområde
- I tillegg sier utredningen noe om hva ny offentlig tjenestepensjonsordning kan bety for seniorenas senkarriere og pensjoneringsatferd i fremtiden
- Identifisere gode seniorpolitiske grep som også andre statlige virksomheter kan lære av

Oppdragets hovedproblemstillinger

- 1. Senkarriere for seniorer (55–70 år) i statlig tariffområde.**
 - Dette innebar blant annet å kartlegge
 - tilgang på kompetanseutvikling og interessante arbeidsoppgaver
 - erfaringer med omstilling og gradvis nedtrapping
 - Hvordan virksomhetene utnytter seniorenas som en faglig og arbeidsmiljømessig ressurs
- 2. Seniorer (62–70 år) som har rett/mulighet til å gå av med pensjon i statlig tariffområde**
 - Dette innebar blant annet å kartlegge
 - Praksis og erfaringer hos seniorer som har delvis AFP
 - Begrunnelse for AFP/førtidspensjon
 - sentrale og de virksomhetsspesifikke seniortiltakene bidrag til at seniorenas står lengre i arbeid
 - andre strategier og tiltak som statlige virksomheter og ev. partene sentralt kan bidra med for å utsette avgangsalder
- 3. Ny offentlig tjenestepensjon**
 - Hva ny offentlig tjenestepensjonsordning kan bety for seniorenas senkarriere og pensjoneringsatferd i fremtiden

Det nye informasjonsgrunnlaget i utredningen



SPØRREUNDERSØKELSE

- Målgruppen var ansatte over 55 år i casevirksomhetene
- I alt 2179 respondenter
- Spørreundersøkelsen dekket tema som:
 - Kjennetegn ved arbeidssituasjon
 - Pensjon og beslutninger om avgang
 - Seniorpolitikk og virksomhetsspesifikke tiltak

INTERVJUER

- Besøk hos casevirksomhetene
- Presentasjon av spørreundersøkelsen
- Intervjuer med senioransatte, HR, verneombud og tillitsvalgte
- Mulig å dykke dypere i hver enkelt virksomhet

DIALOGSAMLINGER

- Gjennomført både i oppstart og avslutning av perioden med informasjonsinnhenting
- Samlingene ble brukt til å etablere en felles forståelse av utfordringsbildet og identifisere og prioritere gode løsninger og tiltak

Senioransatte er en ressurs for virksomhetene

Lang erfaring fra arbeidslivet

Ofte virksomhetsspesifikk erfaring

En viktig del av et sammensatt team hvor det dras nytte av ulik kompetanse



Lederansvar

Fleksibilitet i oppgaver

Kompetansetiltak

Hvilke tiltak finnes for å beholde senioransatte i dag?



SENIORDAGER

Etter hovedtariffavtalen skal det gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager per år fra det kalenderåret man fyller 62 år.

Hovedtariffavtalen åpner for at de lokale partene i tillegg kan avtale inntil seks dager per år.



INDIVIDUELL PENSJONSPROGNOSE

Flere virksomheter tilbyr pensjonskurs og individuell pensjonsprognose, i regi av Statens pensjonskasse.



MEDARBEIDERSAMTALE

Casevirksomhetene har enten egne seniorsamtaler eller spørsmål om senkarriere som del av medarbeidersamtalen.



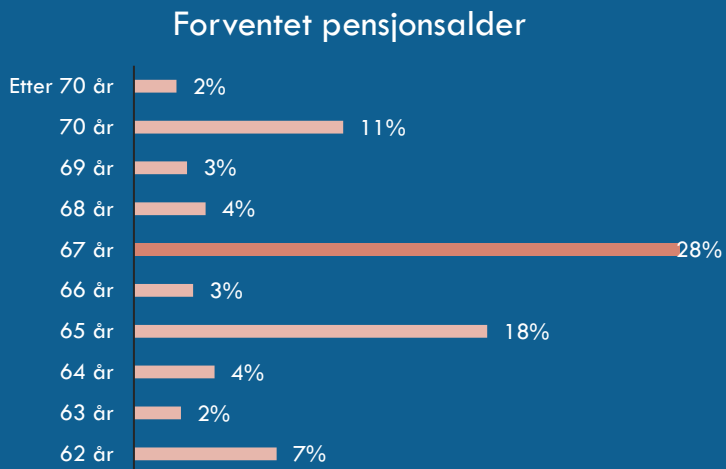
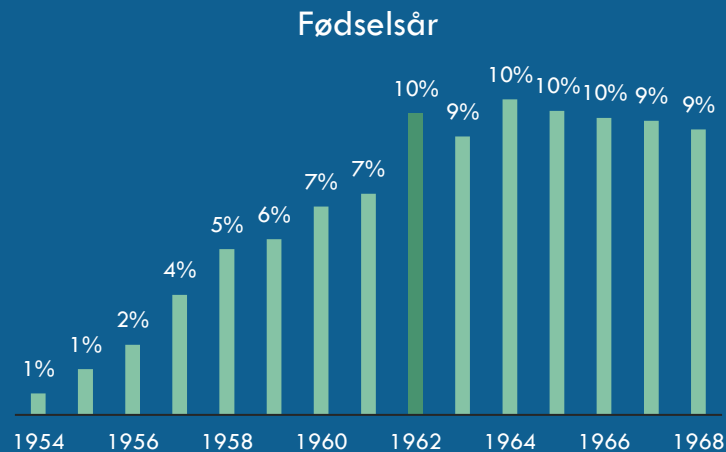
TILTAK FOR ALLE ANSATTE

Tiltak som gjelder for hele ansattgruppen kan bidra til å utvikle og beholde seniorer. Eksempler på slike virkemidler er trening i arbeidstiden, tilrettelegging av arbeidstid, arbeidsoppgaver og fysisk arbeidsmiljø, og hjemmekontor.

Funn fra spørreundersøkelse og intervjuer

Alder og pensjon

- 57 % av respondentene er født i 1963 eller senere og er omfattet av ny offentlig tjenstepensjon
- 67 år er den forventede pensjonsalderen for flest senioransatte i utredningen, etterfulgt av 65 år og 70 år.



Hva bestemmer når man ønsker å gå av?

«Pull»

«Push»

«Stay»

Hvilke faktorer påvirker pensjoneringsadferden?

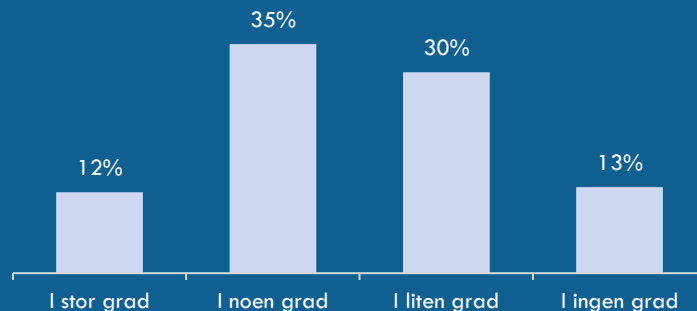
- Økonomi er viktig
 - Både i med tanke på hvilken pensjon man får, men også om man i tilstrekkelig grad får anerkjennelse i form av lønnsutvikling for å stå i jobb
 - Endret pensjonsordning gjør at de økonomiske insentivene for å fortsette å stå i jobb blir sterkere, men forutsetter at de senioransatte har kunnskap om pensjonsordningen

Ny pensjonsordning og endring i AFP

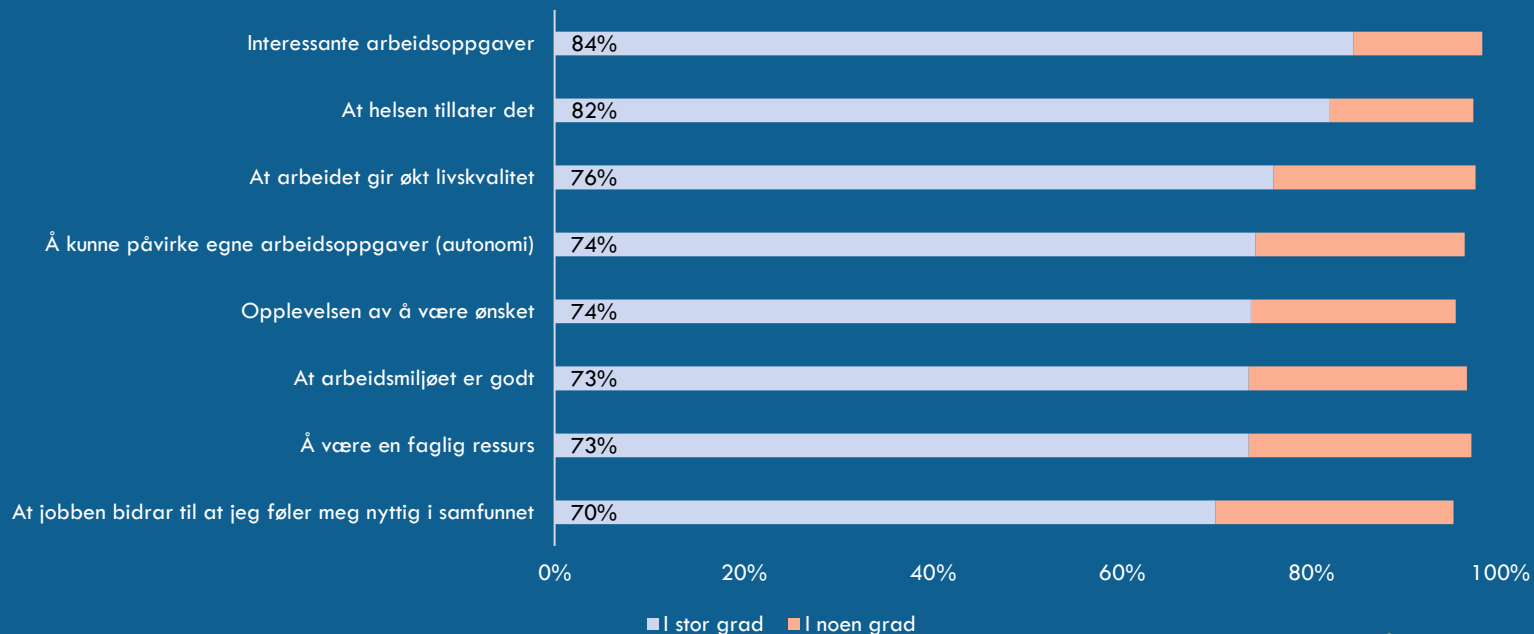
For statsansatte født etter 1962 er det vedtatt flere endringer som vil påvirke pensjonen. Sentrale endringer er:

- Alle år i arbeid frem til 75 år vil gi pensjonsopptjening
- Ny offentlig tjenstepensjon er uavhengig av folketrygden (En påslagsordning og ikke bruttoordning)
- AFP kan tas ut fleksibelt og kombineres fritt med arbeidsinntekt

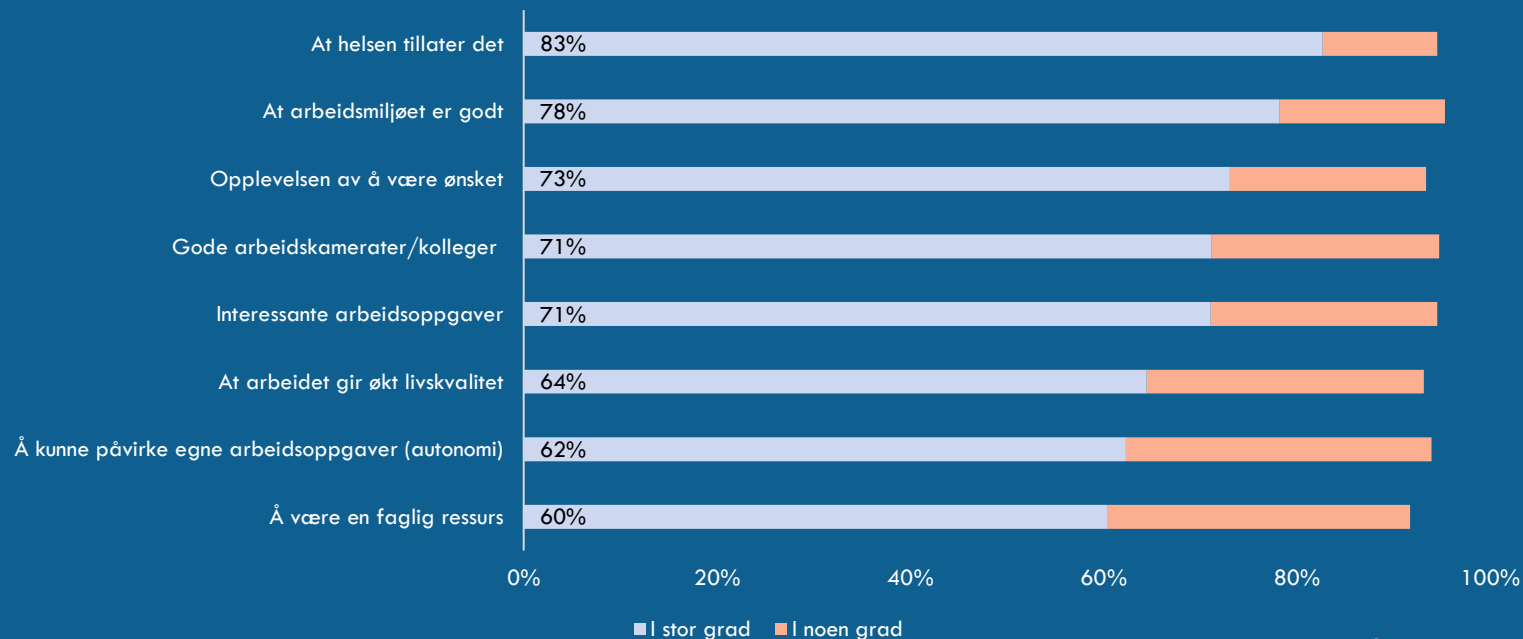
I hvilken grad kjenner du til om endringene i ny offentlig pensjonsordning har konsekvenser for din økonomi?



Respondentene som forventer å gå av etter 67 år: Hvorfor vil du jobbe lenge?



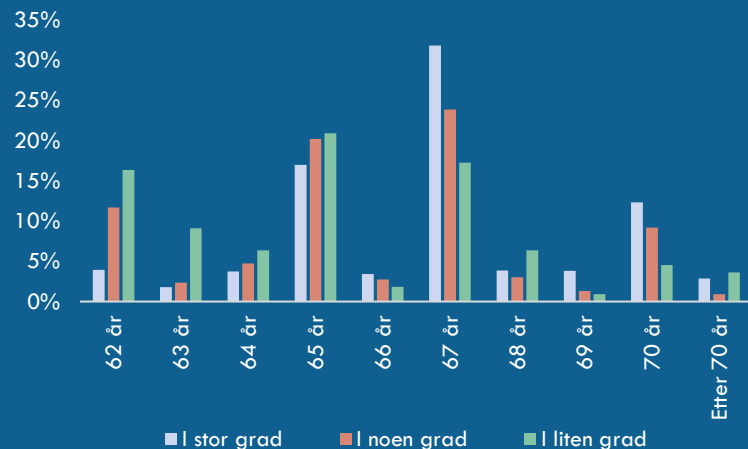
Respondentene som forventer å gå av ved 67 år eller tidligere: Hva kunne gjort at du sto lenger i jobb?



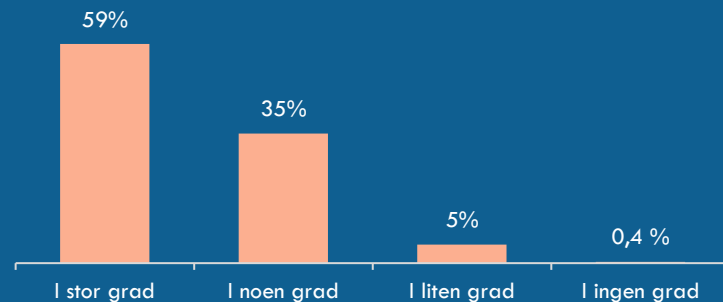
Trivsel

- Det er en tydelig sammenheng mellom **trivsel** og forventet avgangsalder
- De som trives i liten grad, oppgir oftere en forventning om tidligpensjonering
- Kan tenkes å ha sammenheng med andre bakenforliggende faktorer som lønn, men også når vi kontrollerer for andre faktorer finner vi også en positiv effekt av trivsel på forventet pensjonsalder
- De senioransatte i casevirksomhetene trives, hvor 95 prosent trives i noen eller stor grad i jobben slik de har det nå

Trivsel og forventet avgangsalder



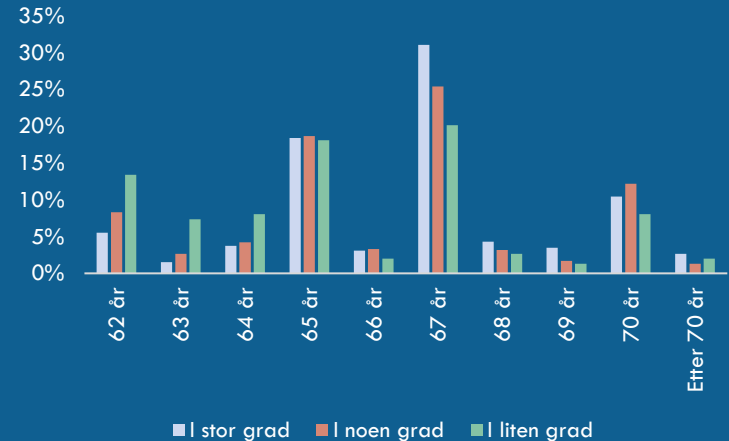
I hvilken grad trives du i jobben slik du har det nå?



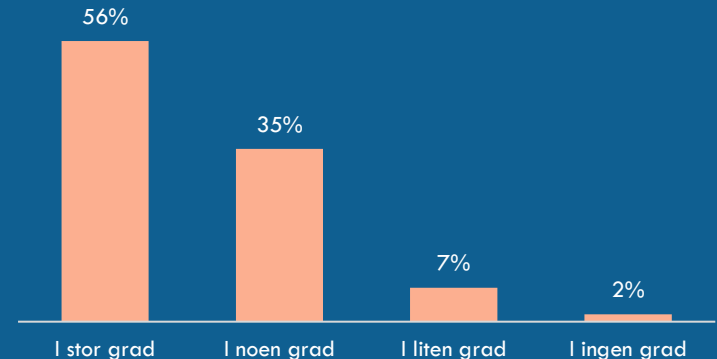
Å være ønsket

- Blant de som opplever **å være ønsket** er det flere som forventer å gå av med pensjon ved fylte 67 år eller senere
- At det å føle seg ønsket kan påvirke avgangsalder positivt kan underbygge at god ledelse er relevant i vurderingen av mulige tiltak
- Over 90 prosent av de senioransatte har en opplevelse av å være ønsket i dag

Arbeidssituasjon som kjennetegnes av å være ønsket og forventet avgangsalder



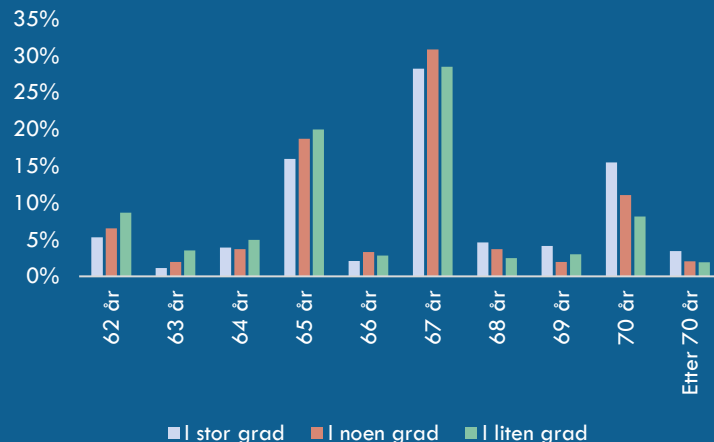
Opplevelse av å være ønsket



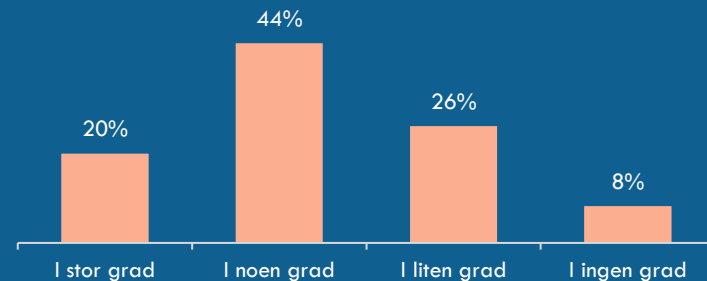
Kompetanseutvikling

- Blant senioransatte med **gode muligheter til kompetanseutvikling** er det en høyere andel som ønsker å gå av med pensjon ved fylte 70 år
- Det er en klart høyere andel av de som ikke har fått muligheten til kompetanseutvikling som ønsker å gå av ved fylte 62 år
- Ikke alle senioransatte har muligheter for kompetanseutvikling i dag, men mulighetene til kompetanseutvikling ser ikke ut til å være påvirket av alder
- Færre senioransatte benytter seg av tiltakene sammenlignet med andre aldersgrupper

Mulighet til kompetanseutvikling og forventet avgangsalder



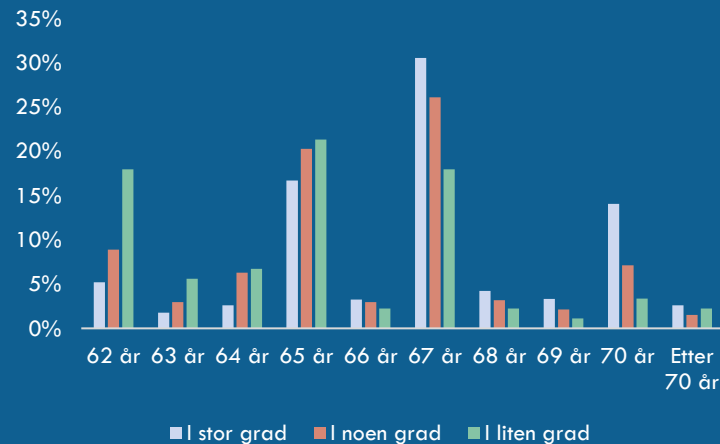
I hvilken grad har du fått mulighet til kompetanseutvikling de seneste fem årene (faglige kurs/seminarer eller formell videre-/etterutdanning)?



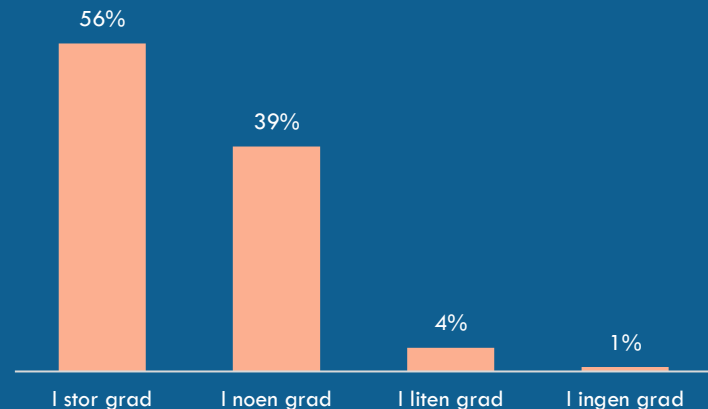
Interessante arbeidsoppgaver

- Blant senioransatte med en arbeidssituasjon **som kjennetegnes av interessante arbeidsoppgaver** er det en høyere andel som ønsker å gå av med pensjon ved fylte 67 år og 70 år. Motsatt vil en større andel som i liten grad har interessante arbeidsoppgaver gå av ved fylte 62 år
- 95 prosent av de senioransatte oppgir at de i dag har en arbeidssituasjon som kjennetegnes av interessante arbeidsoppgaver

Arbeidssituasjon som kjennetegnes av interessante arbeidsoppgaver og forventet avgangsalder



Interessante arbeidsoppgaver



Hvordan fremme senkarriere i staten?

Motivasjon for å stå i jobb: Hva forteller de senioransatte selv?

- Økonomiske incentiver
- Hjemmekontor og fleksibel arbeidstid
- Nye arbeidsoppgaver
- Samsvar mellom økt antall fridager og arbeidsmengde
- Redusert arbeidsbelastning og tilrettelagt arbeid
- Anerkjennelse og bruk av kompetanse
- Informasjon om pensjonsordninger
- Tilhørighet

Mulige tiltak

Tiltak på virksomhetsnivå



LEDER-MEDARBEIDER-DIALOG

Leder må forstå de ansattes preferanser og ha god oversikt over ansattes kompetanse. En god dialog innebærer at den ansatte er bevisst sitt ansvar for aktivt medarbeiderskap og formidler sine behov, mens arbeidsgiver kan tilrettelegge og gi informasjon om utviklingsmuligheter



ULIKE TILNÆRMINGER TIL SENIOR-/LIVSFASEPOLITIKK

Det viktigste i personalpolitikken er at arbeidsgiver har god kommunikasjon med sine ansatte. Vår vurdering er at spørsmål om fremtidsutsikter stilt til alle ansatte kan være like hensiktsmessig som skreddersydde spørsmål rettet mot aldersgrupper



LEDELSE

God ledelse er både viktig for de ansattes faglige utvikling, for at de ansatte blir sett og for å forhindre uønskede konsekvenser av omstillingsprosesser. Det bør arbeides for å sikre at det er gode ledere, ved rekruttering av gode ledere, opplæring av eksisterende ledere eller tilbud om redusert personalansvar for lederne som ønsker det.



LØNNSUTVIKLING

Lønnstillegg er en vesentlig kanal for å vise anerkjennelse av ansattes kompetanse og bidrag til virksomheten. Det er viktig at det gjennomføres reelle vurderinger av lønn og lønnsutvikling for alle ansatte, og at mulighetene for lønnsutvikling signaliseres tydelig gjennom lønnsamtaler og annet



PLANLEGGING OG BRUK AV SENIORDAGER

Seniordager vil kunne ha en positiv effekt for gruppen som har arbeidsoppgaver som kan skaleres ned eller delegeres videre, og det vil være nyttig å ha gode rutiner for planlegging av uttak av seniordager. Fordelingseffekter kan motvirkes ved at å la det være et alternativ å ta ut seniordager i lønn

Mulige tiltak

Tiltak på sentralt nivå



ØKONOMISKE INSENTIVER

Økonomiske incentiver er viktig for pensjonering. Etter hvert som ny offentlig tjenestepensjon (og ny AFP) fases inn, vil det forventes at færre går av tidlig ettersom dette koster mer. For at økonomiske incentiver til å stå lenger i jobb skal virke, må de ansatte forstå hvilken økonomisk effekt pensjonering vil ha. Det vil fortsatt være stort behov for pensjonsprognoser på individnivå og/eller andre tiltak som kan gjøre seniorer mer bevisste på sin egen økonomiske situasjon og sine utsikter



TILTAK FOR UTVIKLING AV LEDER- OG TILLITSVALGTROLLEN

Vår vurdering er at ledere i hovedsak anerkjenner seniorers kompetanse og verdsetter deres bidrag i virksomheten. Ledere i staten kan ha behov for veiledning i hvordan lederrollen bør utføres i møte med ansatte i ulike livsfaser. Det kan sikre en bedre dialog også med seniorer, om forventninger, interesser og ønsker på kort og lang sikt, om virksomhetens behov, og hvordan disse kan forenes på best mulig måte.



ENDRINGER I RAMMENE FOR SENIORDAGER

Det bør vurderes om eventuelle fordelings-/vridningseffekter bør hensyntas ved å gi mulighet til å ta ut seniordager i lønn. På den måten kan også særlig produktive seniorer bli kompensert for ekstra arbeid som foretas i dag på bekostning av seniordagene. Våre funn tyder på at seniordagene har en positiv virkning på trivsel og trolig også en positiv effekt for noen på ønsket om å stå lenger i jobb. For mange er imidlertid effekten trolig begrenset



PÅVIRKE OPPFATTELSEN OM HVA SOM ER VANLIG PENSJONSALDER

For mange synes det å være en oppfatning om at 67 år er den vanlige pensjonsalderen. Selv om dette varierer på tvers av virksomheter og grupper, kan det for enkelte ha betydning dersom denne generelle oppfatningen ble endret. Dette kan tyde på at endringer i hva som kommuniseres som «vanlig» pensjonsalder vil kunne ha en effekt.

oslo**economics**

www.osloeconomics.no