



# Seniorpolitikk i Sortland kommune

## Strategi for å beholde den kompetente arbeidskraften





# Sortland kommune - samfunn

- Regionsenter i Vesterålen
- Ca. 10 000 innbyggere
- Vekst i befolkning
- Den blå byen
- Viktigste næring – handel, noe industri, noe landbruk



# Sortland kommune - organisasjon

- Ca. 750 årsverk
- Under omorganisering – nytt lederteam
- Satsing på ledelse
- Rådmann + 5 kommunalsjefer inkl. her er HR og økonomi
- Viktigste føring – leder skal ha rammebetingelser for ledelse - følge opp sine ansatte
- Er med i to områder i programmet «saman om» – heltid/deltid og kompetanse og rekruttering

# Alderssammensetning Sortland kommune 2012

Alder	19 – 29	30 -39	40 -49	50 – 59	60 +
<b>Totalt</b>					
100 %	9 %	20 %	28,5 %	29,5 %	13 %

Antall mellom 62 - 64 som kan ta ut AFP							
51	48	50	64	70	77	72	64
(12)							



# Hvorfor startet vi arbeidet?

- I Sortland kommune er over 42 % av våre ansatte over 50 år
- Vi anerkjenner at seniorenene er særlig viktig for å lykkes med kvalitet og gode tjenester
- Har lang erfaring i arbeidslivet – mye «taus kunnskap» mestrer utfordringer og situasjoner
- Viktige kulturbærere
- Viktige mentorer for nyutdannede og nye ansatte
- Utfordring – uførhet og tidlig uttak av AFP



# Seniorpolitikk før 2013

- 2 uker ekstra feriefritid med lønn fra fylte 62
- Ingen nedfelte organisatoriske eller individuelle tilretteleggingstiltak
- Ingen spesiell oppfølging av seniorer – og de som nærmer seg AFP alder
- Ingen spesiell fokus på seniorenene i lederopplæringa



# Nye mål for seniorpolitikken

Skal være en del av den løpende personalpolitikken, men ha et særskilt fokus på muligheter for å arbeide lengst mulig - også etter 62 år. Systematisk fokus på:

- Ledelse
- Arbeidsmiljø
- Individuell motivering
- Individuell behandling



# Hvordan skape motivasjon


- Ha fokus på at hver enkelt ansatt
  - Oppdatert på mål og kvalitet
  - Har riktig kompetanse
  - Ser seg selv i en helhetlig organisasjon
  - Verdsettelse





# Hva gjorde vi? – prosess

- Partsammensatt arbeidsgruppe
- Kartlegging – kilder til inspirasjon og kunnskap – Forskning, Andre virksomheter, pensjonsleverandørene, NAV arbeidslivssenter, Senter for seniorpolitikk
- Arbeidsmøte med seniorer i Sortland kommune
- Plan for implementering



## «Hva skal til for at du skal trives og ønske å stå i jobb til du er 67 år ?»

- 21 Kortere arbeidstid med full lønn
- 10 Opprettholde 2 ekstra ferieuker fra 62 år
- 9 Trening i arbeidstiden.
- 7 Mulighet for tilrettelegging ved belastende arbeidsoppgaver.
- 4 Fleksibelt menysystem for seniortiltak.
- 4 Bonussystem (utbetaling pr år du står etter 62 år).
- 3 Skikkelig opplæring ved nye arbeidsoppgaver.
- 3 Mulighet for trening i arbeidstiden med veileder.
- 3 Sjefen verdsetter deg og ser deg.
- 1 Mer fokus på det direkte arbeidet med ungene. Mindre dokumentasjon og byråkrati.
- 1 Lettelse i merkantilt arbeid for ledere.



# Målsettinger for seniorpolitikken

- Bevisstgjorte ledere som er dyktige på å skape fokus på tjenestekvalitet og helsefremmende arbeidsmiljø med et særskilt fokus på seniorer
- Individuelle hensyn
- Ulike arbeidsplasser har ulike utfordringer
- Flest mulig velger å stå lengre i arbeid
- Nyttiggjøre seniormedarbeidernes kompetanse



# Seniorpolitikk i Sortland kommune

- Del av den generelle personalpolitikken
- Holdningsskapende arbeid
- Ressurser – med fokus på arbeidsplassen
- Seniortiltak
- Evaluering og utvikling



# Seniorpolitisk plan i Sortland kommune

1. Ledelse «Komme i gang kurs» for ledere - bistand fra FAFO
2. «Seniorene som en ressurs» skal settes på dagsorden i ledermøter, samarbeidsmøter, persoalmøter, AMU, ADMU etc.
3. Årlig gjennomgang av iverksatte tiltak, utvikling alders- og kompetansesammensetning og avgangsdata
4. Informasjonstiltak (brosjyre, HR deltar på møter)
5. Seniorseminar årlig – (KLP, SP)
6. Seniorsamtale (veiledning utarbeidet)



# Seniorpolitisk plan i Sortland kommune

- 7 Kompetanseutvikling (sikre faglig utvikling) – har vedtatt ny strategisk kompetanseplan (inspirasjon - Linda Lai)
- 8 1 uke ekstra feriefritid, universell
- 9 Behovsvurdert seniortilskudd ved fylte 62 år. Avtale for ett år av gangen
- 10 Grupperettede tiltak
- 11 Fadder/mentor/veileder - kompetanseoverføring
- 12 Læreres rett til reduksjon av undervisningstiden



# Utfordringer med implementering av planen

- Fagorganisasjonene lokalt følger ikke tanken om individuelle tiltak – vil ha kollektive goder
- De ansatte synes dette er en dårlig plan – har «mistet» goder
- Ledelse – klare å skape et lederfokus på dette
- Helsefremmende arbeidsmiljø (HMS/IA)
- Politikere som tar et helhetlig ansvar og har fokus på sin arbeidsgiverrolle
- Økonomi – skape bærekraftige arbeidsplasser





blåbyen