

**Til
Arbeids- og sosialkomiteen
Stortinget**



Fellesorganisasjonen (FO)

Høringsmøte 5. februar 2007

**ST.MELD. NR. 6 – OM SENIORPOLITIKK
Seniorane – ein ressurs i norsk arbeidsliv**

NOTAT til Stortingets arbeids- og sosialkomite 29.01.07
St.meld. nr. 6 (2006 – 2007) Om seniorpolitikk. Seniorene – en ressurs i norsk arbeidsliv

Fra Fellesorganisasjonen (FO)

FO vil i hovedsak knytte sine kommentarer til barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere som seniorer i arbeidslivet. FOs 22.000 medlemmer arbeider innen mange forskjellige sektorer med hovedtyngden i pleie- og omsorgssektoren, sosialsektoren, barnevernet og spesialisthelsetjenesten, og de øvrige i forvaltningen i 1.- og 2. linjetjenester, skoler, universiteter og høyskoler, kriminalomsorgen, aetat og trygd.

Det særegne for barnevernpedagogene, sosionomene, vernepleierne og velferdsarbeiderne er at de arbeider i stillinger nær klienter/brukere ved sosialkontorene, barnevern, barnevernsinstitusjoner, barne- og voksen psykiatri og lignende i det meste av sin yrkeskarriere. Å arbeide med denne type relasjonsrettede oppgaver er krevende og energitømmende over tid. Det krever derfor ekstra aktsomhet og ivaretagelse for å motivere FO-ere til å stå i klientnære stillinger også som seniorer.

Generelt

FO støtter regjeringens satsing på et bredere fokus på seniorene som en ressurs i arbeidslivet og slutter opp om målene at seniorene og deres kompetanse skal verdsettes av virksomhetene og samfunnet. Men vi oppfatter meldingen til å være for defensiv når det gjelder konkrete forslag til tiltak overfor arbeidsgiverne for å bedre seniorenes arbeidssituasjon slik at de kan stå lengre i arbeide.

Nødvendige faktorer for å beholde seniorene i arbeidslivet

Seniorpolitikken bør ikke utvikles til en særpolitikk, men integreres i den helhetlige personalpolitikken. Det vil være viktig å satse på en livsfaseorientert personalpolitikk der virksomheten søker å skaffe rom for individuelle tilpasninger gjennom hele det yrkesaktive livet. Alle tiltak innenfor personalpolitikken er i prinsippet relevante og aktuelle i forhold til middelaldrende og eldre arbeidstakere. Det kan sies at det er en av seniorpolitikkenes hovedoppgaver å skape forståelse og aksept for dette. Særlig vil dette gjelde opplæring og kompetansetiltak.

For å utvikle en god seniorpolitikk må satsingen være godt forankret i ledelsen, og det må innarbeides en bred forståelse i hele virksomheten for hvorfor det er nødvendig med seniorpolitikk og satsingen på seniorene. Kunnskapstilførsel og holdningspåvirkning må bidra til at virksomhetens kultur innebærer verdsetting og inkludering av seniorene. Ledelsen må tilføres kompetanse og verktøy som gjør det mulig å lede seniorene på en god måte. Opplærings- og utviklingstiltak må i større grad vinkles også mot de godt voksne. Virksomhetene bør ha gode kartlegginger og analyser som sikrer nødvendige individuelle tilretteleggelse. Virkemidler for å stimulere den enkelt senior til å stå lengre i arbeidet kan være lønn, ekstra fridager, kompensasjon for utviklingsarbeid, oppdateringspermisjon osv. Fagforeningene må inviteres til samarbeide om utvikling og implementering av seniorpolitikken.

Særaldersgrenser

Meldingen behandler ikke spørsmålet om særaldersgrenser for stillinger hvor det stilles krav til fysisk og psykisk styrke. FO anser dette for å være et viktig virkemiddel for flere av våre medlemmer i klientnære stillinger for eksempel ved barnevernsinstitusjoner og boliger for utviklingshemmede. Utfordringene til disse stillingene er ikke blitt redusert de siste årene. FO mener at særaldersgrensene for disse stillingene må beholdes og at det må innføres tilsvarende aldersgrenser for flere stillingskoder i yrker med direkte klientarbeid, alternativt at de kan tilbys annet arbeid innen virksomheten.

Veiledning og refleksjon

I barnevernpedagogenes, sosionomenes, vernepleiernes og velferdsarbeidernes arbeid med klientene/brukerne stilles det store krav til høy faglighet i yrkesutøvelsen. For å beholde og vedlikeholde standarden er det viktig med tid til refleksjon og veiledning gjennom hele yrkeskarrieren. Seniorene har tilegnet seg høy kompetanse og aktelse innen sine fagområder, og deres kompetanse bør utnyttes ved å opprette veilederstillinger. Samtidig vil det for noen være behov for individuell tilrettelegging som for eksempel kompetansehevede tiltak ved omstilling.

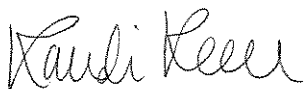
En viktig faktor for å få FO-ere til å stå lengre i arbeidslivet er å bevisst sette inn tiltak som reduserer stress. Virksomhetene bør ha en kartlegging av stressfaktorer i de ulike arbeidssituasjonene og finne hensiktsmessige måter å redusere disse for hver enkelt.

Seniorpolitikk og IA-avtalen

IA-avtalen inneholder tre delmål:

- å redusere sykefraværet
- å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeidet
- å få flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeid.

For at den reelle pensjoneringsalderens skal øke, innebærer det at virksomhetene må legge til rette for en seniorpolitikk som gjør det attraktivt for de eldre å forbli yrkesaktive. Det bør vurderes at IA-virksomhetene setter opp mål om å øke avgangsalderen i virksomhetene og tiltak som motiverer flere til å stå lengre i arbeid. Virksomhetene må bl.a. oppfordres til å ansette eldre arbeidstakere.



Randi Reese
Forbundsleder



Mimmi Kyvisvik
3. nestleder

Saksbehandler: Ingrid Myran