

FOAs seniorpolitik

Gode seniorarbejdsår og
værdig tilbagetrækning



Indhold

Vi kan og skal gøre seniorarbejdslivet bedre	3
Gode seniorår og værdig tilbagetrækning	4
Ulige seniorvilkår	4
Seniorpolitik starter ved elevernes arbejdsmiljø	6
Seniorpolitik starter ved elevernes arbejdsmiljø	9
Bedre arbejdsmiljø – også for seniorerne	16
Der skal to til seniortango	20
Nej til aldersdiskriminering	28
Bedre muligheder for tilbagetrækning	30

Politisk ansvarlig: Helena Mikkelsen

Redaktion: Lene Flint Andersen m.fl. **Foto:**

Colourbox.com **Produktion:** Grafisk team/

Sporenstregs og FOAs trykkeri

Vi kan og skal gøre seniorarbejdslivet bedre

FOAs medlemmer fortjener gode og bedre muligheder for at blive længere på arbejdsmarkedet – og for at kunne trække sig værdigt tilbage fra arbejdsmarkedet, når den tid kommer.

Både borgere, kommuner og regioner har brug for, at flere ældre medarbejdere bliver længere på arbejdspladserne, og det kræver en god seniorpolitik. Særligt når der kigges bagud på de politiske aftaler, der giver en stigende pensionsalder, og en efterlønsordning der er væsentligt forringet. Flere oplever at det fysiske og psykiske helbred ikke kan holde til den høje arbejdsintensitet, der opleves i løbet af arbejdsdagene. Derfor begynder en god seniorindsats med fokus på at forebygge fysisk og psykisk nedslidning og på at skabe et godt arbejdsmiljø for alle FOAs medlemmer.

Sygefraværet er højt og en stor andel af FOAs medlemmer forventer ikke at kunne holde til de når pensionsalderen. Det er vi nødt til at gøre noget ved med det samme. Hellere i går end i morgen.

Men vi har brug for at arbejdsgiverne er med på at skabe gode seniorvilkår, så flere kan holde til at gå på arbejde, men også blive længere på arbejdsmarkedet til dem der kan og vil.

FOAs seniorpolitik skal ud at leve på arbejdspladserne blandt de op mod 60.000 seniorer på FOAs arbejdsområder. Til gavn for dem, der gerne vil have mulighed for et bedre – og måske et længere - seniorarbejdsliv. Men også for dem, der mest af alt har brug for at kunne trække sig værdigt tilbage, når de selv ønsker det.

Det er mit håb, at alle FOAs medlemmer vil opleve, at arbejdsfællesskabet tager deres ønsker til seniorarbejdsliv og tilbagetrækning alvorligt.

Helena Mikkelsen
forbundssekretær i FOA

Gode seniorår og værdig tilbagetrækning

Målet med FOAs seniorpolitik er:

- At forebygge nedslidning og at skabe et godt, sundt og sikkert arbejdsliv for både seniorerne og deres kolleger.
- At FOAs medlemmer kan få opfyldt deres individuelle ønsker til seniorarbejdsliv, tilbagetrækning og pension.

Disse mål søger FOA at opnå ved:

- At styrke arbejdspladsernes og arbejdsfællesskabernes muligheder for og kompetencer til at skabe et godt, sundt og sikkert arbejdsliv for både seniorerne og deres kolleger.
- At arbejde for at få forbedret de lov- og aftalemæssige rammer og muligheder for, at FOAs seniormedlemmer kan få opfyldt deres individuelle ønsker til seniorarbejdsliv, tilbagetrækning og pension.
- At støtte, hjælpe og bane vej for opfyldelse af seniorernes seniorlivsønsker.





Ulige seniorvilkår

Det er ganske enkelt ikke godt nok med så ulige og skævt fordelte vilkår for seniorerne på arbejdsmarkedet. Det er ikke holdbart at fortsætte ud ad et spor med alt for meget nedslidning, øget arbejdspress og stadig ringere muligheder for tryk og værdig tilbagetrækning.

Alle har ikke lige gode muligheder, når det gælder seniorarbejdsliv, tilbagetrækning og pension. Det erfarer mange af FOAs medlemmer hver dag. Mange har et presset arbejdsliv, som det kan være svært at klare på fuld tid. Ikke mindst, hvis man hører til de alt for mange, der kan mærke nedslidning. For mange sætter det i sig selv alt for snævre grænser for et godt og måske langt seniorarbejdsliv. Hertil kommer ulige vilkår for tidlig tilbagetrækning. Kombinationen af en rundbarberet efterlønsordning, en stadig højere folkepensionsalder og en ikke just overdådig pensionsopsparing, har i praksis gjort det mere eller mindre umuligt at trække sig tilbage, når det bliver for usundt for helbredet at gå på arbejde.

Det er ganske enkelt ikke godt nok med så ulige og skævt fordelte vilkår for seniorerne på arbejdsmarkedet. Det er ikke holdbart at fortsætte ud ad et spor med alt for meget nedslidning, øget arbejdspress og stadig ringere muligheder for tryk og værdig tilbagetrækning. Kursen

Fakta

Stopper på arbejdsmarkedet før pensionsalderen

Over halvdelen af FOAs medlemmer påbegynder udbetaling af deres arbejdsmarkedspension, inden de når folkepensionsalderen. Efterhånden som folkepensionsalderen stiger, får FOAs medlemmer sværere og sværere ved at blive på arbejdsmarkedet, til de når den.

Frem til 2018, hvor folkepensionsalderen var 65 år, gik FOAs medlemmer på pension omkring 10 måneder før folkepensionsalderen. I 2020, hvor folkepensionsalderen var sat op til 66 år, gik de i gennemsnit på pension 1 år og 5 måneder før folkepensionsalderen.

Heraf går ca. 900 hvert år på seniorpension, fordi deres arbejdsevne i forhold til det seneste job kun er på 15 timer eller mindre.

Kilde: PenSam

må lægges helt om: mindre arbejdspress og nedslidning, bedre muligheder for at langt, godt seniorarbejdsliv og reelle muligheder for en tryk og værdig tilbagetrækning.

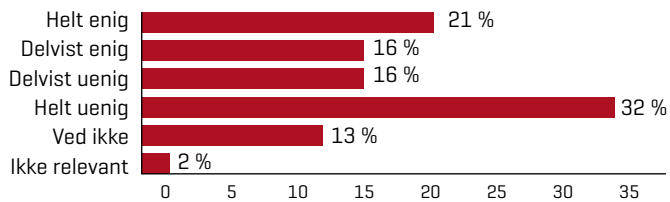
I FOA vil vi gøres vores til, at kursen lægges om, så FOAs medlemmer kan få opfyldt deres individuelle ønsker til seniorarbejdsliv, tilbagetrækning og pension.

Halvdelen af FOAs medlemmer forventer ikke at kunne arbejde til de når folkepensionsalderen

I FOAs Medlemspuls februar 2019 har vi spurgt: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? 'Jeg forventer at kunne arbejde, til jeg når folkepensionsalderen.'

Til dette spørgsmål har halvdelen svaret, at de er enten helt eller delvist uenige i, at de forventer at kunne arbejde, til de når folkepensionsalderen. Se svarfordeling her:

Kilde: PenSam



Antal svar: 4.289

FOA mener

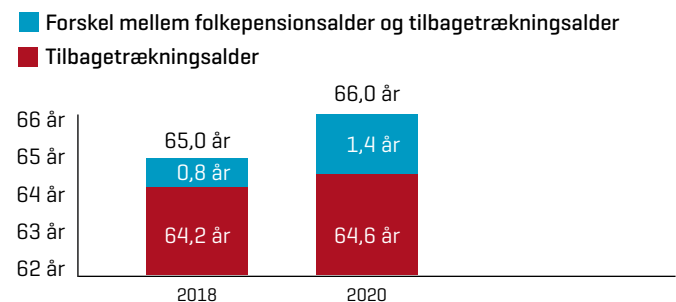
Hver fjerde social- og sundhedsassistent vil gerne blive på arbejdsmarkedet, så længe det er muligt. Men halvdelen af dem forventer ikke at kunne arbejde, til de når folkepensionsalderen.

I en tid, hvor der i udpræget grad er mangel på uddannede social- og sundhedsassistenter på plejeområdet, er det ekstra vigtigt at sikre bedre muligheder for flere gode seniorarbejdsår.

Stopper på arbejdsmarkedet før pensionsalderen

Folkepensionsalderen er fra 2018 til 2020 steget med 1 år, men tilbagetrækningsalderen er derimod kun steget med 0,6 år.

Kilde: PenSam





Seniorpolitik starter ved elevernes arbejdsmiljø

Vi vil give medarbejderne mulighed for og lyst til at blive længere på arbejdsmarkedet ved at skrue ned for arbejdspresset og op for forebyggelse af belastende og nedslidende arbejdsmiljø.

For mange af FOAs medlemmer er vejen til et langt og godt seniorarbejdsliv brøklagt med alt for meget slid og belastende arbejdsvilkår. For nogle bliver vejen til seniorarbejdslivet direkte spærret af nedslidning og sygdom. Et langt arbejdsliv med alt for meget arbejde og for mange belastninger slider på både arbejdsevne og helbred. For mange må ønsket om et langt, godt seniorarbejdsliv ændres til overvejelser om, hvornår der bliver råd til at forlade arbejdsmarkedet.

Sådan bør det ikke være. Derfor begynder FOAs indsats for det gode seniorarbejdsliv allerede ved arbejdsmiljøet for elever og de nyansatte.

Når politikerne med henvisning til samfundsøkonomien ønsker, at vi skal blive længere og længere på arbejdsmarkedet, bør de starte med at få gjort noget mere effektivt ved nedslidningen og det belastende arbejdsmiljø.

Citat

Jens Nielsen
forbundssekretær

Ledelse af mennesker må aldrig ske ud fra en 'brug og smid væk-mentalitet'. FOAs medlemmer skal kunne gå på arbejde hver dag i tryk forvisning om, at arbejdet ikke slider dem ned. Derfor har FOA har fået en seniorpolitik med fokus på forebyggelse.

Det gør FOA. FOA vil ikke lade livslang nedslidning og belastende arbejdsmiljø spænde ben for, at vi kan blive lidt længere på arbejdsmarkedet, hvis vi vil. Ikke mindst de politikere, der ønsker, at bl.a. FOAs medlemmer skal blive længere på arbejdsmarkedet, har al mulig grund til at forebygge nedslidning og gøre meget mere for et godt, sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det samme gælder de arbejdsgivere, der frygter at komme til at mangle vores arbejdskraft i ældreplejen mv.

Til dem siger FOA:

'Lad os gøre en fælles indsats for at forebygge nedslidning og skabe et godt arbejdsfællesskab med plads og muligheder for alle, også seniorerne. Derved fremmer vi både lysten til og mulighederne for senere tilbage-trækning. Det er der både god samfundsøkonomi og bedre velfærd i.'

På mange af FOAs arbejdsområder står vi i dag ved en korsvej, hvor vi må vælge retning. Medarbejderne kan ganske enkelt ikke blive ved med både at skulle nå mere og mere i hverdagene og samtidig have overskud til at blive stadigt længere på arbejdsmarkedet.

Citat

Jens Nielsen
forbundssekretær

Vi har sammen med regeringen og arbejdsgiverne aftalt nye nationale prioriterede mål for arbejdsmiljøet frem til 2030. Det skal understøtte det, der allerede står i arbejdsmiljøloven. Nemlig at arbejdet skal være sikkert og sundt, og at det skal tilpasses den enkeltes ressourcer.

I FOA har vi valgt vej: Vi vil give medarbejderne mulighed for og lyst til at blive længere på arbejdsmarkedet ved at skru ned for arbejdspresset og op for forebyggelse af belastende og nedslidende arbejdsmiljø. Derfor går vi til arbejdsgivere og politikere for at få dem med på vejen. FOA mener, at fremtidens mangel på kvalificerede medarbejdere både kan og skal afhjælpes ved allerede nu at forebygge nedslidning bedre. Arbejdsgiverne kan og skal blive bedre til at forebygge nedslidning fra første arbejdsdag. Det er ad den vej, vi kan forbedre mulighederne for, at flere i fremtiden vil vælge at blive længere på arbejdsmarkedet.

- Forbundet arbejder for, at arbejdspladserne skal tage et større ansvar for at forebygge nedslidning. Det gode arbejdsmiljø skabes på den enkelte arbejdsplads. Arbejdspladser skal tage et klart ansvar for bedre forebyggelse. FOA arbejder samtidig for, at arbejdspladserne får bedre muligheder for at løfte dette ansvar. Der skal være bedre adgang til midler til målrettet og systematisk forebyggelse. Der skal gennemføres pilotforsøg om bedre arbejdsmiljøvejledning på FOAs arbejdsområder.
- Medarbejderne skal gennem medbestemmelsessystemet, forhandling og indgåelse af aftaler sikres medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet, samt organisatoriske og sociale forhold og relationer, så både belastende krav og utilstrækkelige ressourcer undgås. FOA arbejder for, at der lokalt samarbejdes og indgås aftaler om forebyggelse og bedre arbejdsmiljø. Der skal sættes mål for konkrete initiativer til bedre forebyggelse af nedslidning på de kommunale arbejdspladser.

- FOAs tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter arbejder for et både godt, sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle, fra yngste elev til ældste senior.
- FOAs afdelinger samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter arbejder for personale- og fastholdelsespolitikker, der værdsætter og sætter mål for forebyggelse af nedslidning og sygdom.
- Kommunerne skal stilles overfor krav om arbejdsmiljø og forebyggelse, når der laves udbud og indgås aftaler med private leverandører.

Citat

Jens Nielsen
forbundssekretær

Sammen skal vi arbejde for en systematisk og ambitiøs forebyggende arbejdsmiljøindsats på arbejdspladserne. Jeg glæder mig til at arbejde sammen med lokalafdelingerne og vores tillidsvalgte om det gode seniorarbejdsliv og forebyggelse for alle FOAs medlemmer.



Case

Måltrettet træning i arbejdstiden virker

Den danske arbejdsmiljøforskning har flere gange vist at måltrettet træning på arbejdspladsen virker mod arbejdsrelaterede smerter. Ansatte i ældreplejen ligger altid højt på listen over antal medarbejder, der oplever arbejdsrelaterede smerter. Dette tog Københavns Kommune konsekvensen af og gjorde træning i arbejdstiden til en pligt for deres 6.500 ansatte i ældreplejen.

Træningen foregår i arbejdstiden mindst 35 minutter om ugen. Det er de ansatte selv, der uddannes til at stå for træningen, som de fleste steder foregår i fællesskab, så det gode kollegaskab også styrkes.

Citat

Fatima Fallah
rengøringsassistent

Jeg har tit ondt lidt over det hele, mest i mine skuldre og overarme. Jeg har aldrig trænet eller dyrket motion, så de 10 minutter hver morgen på arbejde er rigtig gode – og vigtige – for min krop.

Hvis man spørger de medarbejdere, som oplever smerter i løbet af en arbejdsdag, så gør træningen virkelig en forskel:

”Det er skønt at få et lille afbræk i en travl hverdag og være sammen med alle faggrupper om det. Nu er der gået næsten halvandet år, siden vi begyndte, og træningen har helt klart hjulpet mig. Dels har jeg ikke så mange problemer med min ryg mere, og særligt har det hjulpet min lænd. Og så jeg har fået mere muskelstyrke i armene.” siger Anna Kvistlund, der er 60 år og social- og sundhedshjælper på plejehjemmet Ryholtgaard.

Hun suppleres af den 51-årige rengøringsassistent Fatima Fallah:

”Jeg har tit ondt lidt over det hele, mest i mine skuldre og overarme. Jeg har aldrig trænet eller dyrket motion, så de 10 minutter hver morgen på arbejde er rigtig gode – og vigtige – for min krop. I en af øvelserne løfter vi skuldrene op og rundt, og det er jeg også begyndt at gøre derhjemme. Det gør godt. Men den bedste øvelse er den om fredagen, hvor vi ligger ned og slapper helt af. Det er så dejligt,” siger hun.

Det er for tidligt at sige om træningen kan få medarbejderne til at blive længere på arbejdsmarkedet, men studier tyder på, at det har stor betydning.



Interview

Man behøver ikke at være senior for at mærke et hårdt arbejdsmiljø

Der er fokus på arbejdsmiljøet i Sønderborg Kommune, men ikke nok. Det mener 29-årige Karsten Wohlgemuth, som er pædagogisk assistent på Kløverskolen, og som også har været fællestillidsrepræsentant for sine kolleger de seneste 6 år. Han fortæller, at de i kommunen gør en stor indsats for, at specielt de unge elever i kommunen kommer godt ind på arbejdspladserne og får et godt arbejdsmiljø.

“Men vi glemmer hele midtergruppen, som er dem, på 40 til 50 år. Selvom det jo virkelig er her, man skal sætte ind med fokus på arbejdsmiljø og forebyggelse. Jeg kan se det på de af mine kolleger, der har nået den alder. De er trætte og nedslidte, og efter en 8 timers arbejdsdag, så har de ikke meget tilbage at give af. Det er trist, og deres oplevelser betyder virkelig noget for os, der er unge. Vi skal arbejde til vi er over 70, så vi kan se, at noget skal ændres,” fortæller Karsten Wohlgemuth.

Vi skal tale om kroppen

Karsten Wohlgemuth har flere konkrete forslag til, hvordan de i kommunen kan blive bedre til at skabe fokus på arbejdsmiljøet.

“Jeg synes for eksempel, at kroppen skal være en del af medarbejderudviklingssamtalerne. Lederen skal spørge ind til, hvordan kroppen klarer det fysiske arbejdsmiljø. Både lederen og medarbejderen skal vide hvilke signaler, de skal være opmærksomme på. Hvis en medarbejder oplever begyndende nedslidning, så skal man kunne få hjælp til det. Både hvad man selv og hvad arbejdspladsen skal gøre anderledes. Det kan fx være køb af nye arbejdsredskaber,” siger Karsten Wohlgemuth.

Det psykiske arbejdsmiljø og nedslidning må man heller ikke glemme, mener Karsten Wohlgemuth:

“Den psykiske nedslidning er svær at spotte, og den er svær at tale om. Vi begynder ofte først at tale om det, når noget uventet sker, som når en ellers stærk kollega pludselig går ned med stress. Derfor er ledelsen på arbejdspladserne nødt til at have det som et særskilt fokuspunkt, så man kan arbejde med forebyggelse, og ikke først snakke om det, når skaden er sket,” siger Karsten Wohlgemuth.

Bedre normering hjælper

Ifølge Karsten Wohlgemuth kan man heller ikke komme udenom at snakke normeringer, når man snakker om et godt arbejdsmiljø:

“Helt kort kan det siges, at bedre normeringer på arbejdspladserne hjælper. Når vi er nok, er arbejdsdagen mindre presset, og det forebygger både den fysiske og den psykiske nedslidning,” siger Karsten Wohlgemuth.

Derudover skal man ikke glemme aftalen om medindflydelse og medbestemmelse, som de lokale MED-udvalg bestående af leder- og medarbejderrepræsentanter arbejder med. De har en vigtig opgave, når det handler om arbejdsmiljøet:

“MED-udvalget skal fokusere på at ændre kulturen på de lokale arbejdspladser. De skal ikke bare skrive en politik, de skal sørge for, at der kommer handling bag ordene. MED-udvalget må være konkrete og hjælpe de lokale arbejdspladser, så vores ældre kolleger får et godt arbejdsliv, og vi alle får et godt arbejdsmiljø. Vi skal også være gode til at hjælpe hinanden med at holde fast i, at vi skal arbejde i et ordentligt tempo og bruge de arbejdsredskaber og metoder, vi har til rådighed,” fortæller Karsten Wohlgemuth.



Bedre arbejdsmiljø – også for seniorerne

Arbejdsgiverne skal blive bedre til at efterleve arbejdsmiljølovgivningens forskrift om, at der ved tildeling af arbejdsopgaver skal tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger, og at arbejdets mængde og sværhedsgrad skal afvejes efter medarbejderens ressourcer til at løse opgaverne.

En undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har vist, at den selvvaluerede fysiske arbejdsevne set i forhold til de fysiske krav i arbejdet, er lavere for seniorerne. Samtidig oplever seniorerne i

Fakta

Alt for mange af FOAs medlemmer går på arbejde med smerter

- Forbruget af receptpligtig smertestillende medicin er stigende i Danmark, men stigningen er særlig markant blandt udvalgte FOA faggrupper.
- Medlemmer i Social- og Sundhedssektoren har 44 % større forbrug og medlemmer i Pædagogisk Sektor har 25 % større forbrug end andre erhvervsaktive danskere.

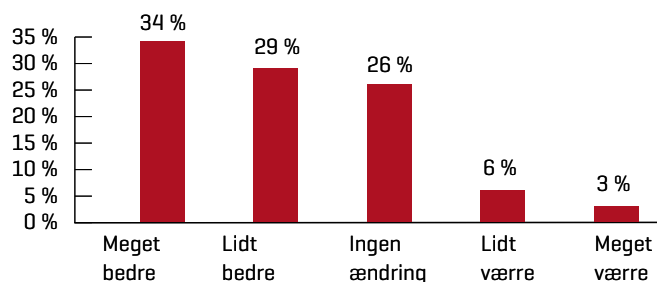
Undersøgelse af FOA-medlemmernes sundhed, august 2019

højere grad, at de er begrænset i arbejdet på grund af smerter. Ikke mindst, hvad angår seniorernes arbejdsmiljø, er det derfor afgørende, at ledelsen ved tildeling af arbejdsopgaver tager hensyn til, at arbejdets mængde og sværhedsgrad skal afvejes efter medarbejdernes ressourcer til at løse opgaverne.

- Arbejdsgiverne skal blive bedre til at efterleve arbejdsmiljølovgivningens forskrift om, at der ved tildeling af arbejdsopgaver skal tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger, at arbejdets mængde og sværhedsgrad skal afvejes efter medarbejderens ressourcer til at løse opgaverne, og at dette skal ske gennem dialog med medarbejderne med den nødvendige hensyntagen til medarbejdernes forskellige forudsætninger.
- Forbund, afdelinger og arbejdspladserne arbejder for, at arbejdsgiveren og arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation bliver mere opmærksom på tegn og signaler på arbejdsbelastning og nedslidning, således at tildeling af opgaver, og arbejdsmængde kan tilpasses, så yderligere nedslidning forebygges, samt at opbyggende tiltag kan iværksættes.
- FOA arbejder for, at der lokalt indgås seniorpolitiske aftaler, der sætter mål for konkrete initiativer til bedre og mindre belastende arbejdsmiljø for bl.a. seniorerne på de kommunale arbejdspladser.

FOAs medlemmer får det væsentligt bedre efter de er stoppet med at arbejde

Er dit generelle velbefindende blevet værre eller bedre efter du er holdt op med at arbejde?



Antal svar: 2.295

Anmærkning: 3 % svarede 'Ved ikke' til spørgsmålet. Disse fremgår ikke af figuren.

Seniorpolitikken skal være for alle seniorer. Derfor bør vi sætte mål og evaluere indsatsen på baggrund af relevante statistikker og opgørelser. Fx opgørelser over de hidtidige erfaringer. Hvilke arbejdspladser har indgået senioraftaler. Er seniorpolitikken kommet ud at leve på alle arbejdspladser? Har alle seniorer og arbejdspladser fået gavn af den? Har god seniorpolitik for alle motiveret nogen til at blive længere?

FOA mener

MED-hovedudvalget bør tage ejerskab på opgaven med at sikre det gode seniorarbejdsliv.

MED-hovedudvalget skal mindst hvert andet år drøfte, hvordan vi kan fastholde flere på arbejdsmarkedet og sikre at alle arbejdspladser i hele kommunen bakker op. Derfor bør MED-hovedudvalget sætte konkrete mål for, hvor god arbejdspladsen skal være til at fastholde sine medarbejdere, og aftale hvordan det skal lykkes!



Det kan også være statistik over de kommende års udfordring, fx statistik over medarbejdernes alderssammensætning, tilbagetrækningsalder og eventuelt seniorønsker. Det skal være tydeligt om målene med den lokale seniorpolitik opnås.

MED-hovedudvalget har indflydelse på alle de faktorer, der skaber det gode seniorarbejdsliv.

- Lokal seniorpolitik med gode rammer for seniorsamtaler og økonomisk fundament for senioraftaler.
- Arbejdsmiljøindsatsen, der styrker forebyggelsen og skaber en sikker og sund hverdagen for alle ansatte.
- Øvrige OK-aftaler, fx trivselsaftalen og aftalen om kompetenceudvikling som skal udmøntes lokalt.

I hverdagen er det dog på underliggende MED-udvalg og de enkelte arbejdspladser, der skal sikre, at seniorpolitikken lever. Det er dem, der skal skabe et fysisk og psykisk arbejdsmiljø, som alle, også seniorerne kan klare.

Det er også den enkelte leder og tillidsrepræsentant, der kan bidrage til, at den enkelte seniorer føler sig motiveret til at fortsætte sit arbejdsliv. Anerkendelse af den enkelte seniorer, kulturen på arbejdspladsen, etablering af muligheder - såvel individuelt tilpassede ordninger som ordninger tilpasset grupper af seniorer - er alle vigtige redskaber i indsatsen.

FOA mener

MED-hovedudvalget og MED-systemet har alle de gode kort på hånden til at sikre kompetente medarbejdere, der trives på arbejdspladsen, som løbende udvikles og med glæde ser frem til et godt, sikkert og lagt arbejdsliv.

Der skal 2 til seniortango

Jo mere arbejdsgiverne værdsætter seniorernes ressourcer og erfaringer og tilbyder dem et godt seniorarbejdsliv, jo større er chancerne for, at medarbejderne vælger at tage nogle flere gode seniorarbejdsår.

Der skal 2 til tango. Det skal der også, når det gælder et godt seniorarbejdsliv. Et godt seniorarbejdsliv kræver både arbejdsgivere, der tilbyder seniorerne et (fortsat) godt og attraktivt arbejde, og seniorer, der har både lyst til og mulighed for at arbejde. Jo mere arbejdsgiverne værdsætter seniorernes ressourcer og erfaringer og tilbyder dem et godt seniorarbejdsliv, jo større er chancerne for, at medarbejderne vælger at tage nogle flere gode seniorarbejdsår.

- FOA arbejder for nationalt og lokalt partnerskab om et godt seniorarbejdsliv mellem regeringen og de centrale aktører på området.
- FOA arbejder for, at alle arbejdspladser har en forpligtigende politik for fastholdelse af ældre arbejdstagere.
- FOA arbejder for, at arbejdsfællesskaberne iværksætter indsatser for fastholdelse gennem bl.a. forbedret arbejdsmiljø og lokale seniorpolitiske aftaler, og at indsatserne evalueres for at se, om de har en effekt på medarbejdernes tilfredshed med arbejdet og deres tilbagetrækningsadfærd.

- FOA arbejder for så ambitiøs og forpligtende aftaler om seniorpolitik som muligt. FOA arbejder for flere seniorfridage (ud fra de nugældende aldersgrænser) og at den enkelte medarbejder er sikret ret til en forpligtende seniorsamtale fra det 50. år. Arbejdsgiverne skal være forpligtigede til at udarbejde statistisk materiale til MED-udvalget om udviklingen af seniorers arbejdstid, tilbagetrækningsalder og symptomer på nedslidning.

Citat

Maria Melchiorsen
forbundssekretær

Den højere langtidsledighed for de over 60-årige medlemmer viser konsekvenserne af, at efterlønnen er blevet mere eller mindre afskaffet. Før ville en stor del af medlemmerne over 60 år være gået på efterløn og dermed have forladt arbejdsmarkedet med ære. I dag skal de først igennem nogle ydmygende år som langtidsledige.



- FOA arbejder for, at seniorer får et klart økonomisk incitament til at opretholde en høj beskæftigelsesgrad i seniorårene. Seniorer skal sikres ret til nedsat tid, med fuld pensionsbetaling i forhold til tidligere ansættelsesgrad. Ansatte seniorer skal have de samme overenskomstmæssige rettigheder som andre, uanset om de modtager offentlig pensionsydelse eller ej.
- FOAs afdelinger og tillidsrepræsentanter arbejder for lokalt at udnytte overenskomstens muligheder for lokalaftaler, seniorfastholdesaftaler mv. til størst mulig gavn for FOAs medlemmer. FOA arbejder for at indgå lokale seniorpolitiske aftaler om at øge udbuddet af og efterspørgslen efter et godt og attraktivt seniorarbejde, bl.a. gennem brug af seniorstillinger med særligt gunstige løn- og arbejdsvilkår (arbejdstid, arbejdsplanlægning, deltid, frihed, arbejdsindhold og -belastning mv.) for de pågældende.
- Det skal være en fælles kommunal eller regional opgave at sikre tilstrækkeligt mange kvalificerede medarbejdere, herunder at fastholde seniorer. Eventuelle merudgifter til senioraftaler mv. skal ikke bæres af de enkelte arbejdspladser, men sikres solidarisk finansiering. Ellers risikerer arbejdspladserne, at de med en god seniorpolitik, der kan fastholde medarbejdere, bliver nødt til at reducere medarbejderstaben andre steder fx gennem dårligere vikardækning e.l. Derfor skal det sikres, at eventuelle merudgifter til seniorpolitikken dækkes fra centrale puljer eller lignende i de enkelte kommuner og regioner.

Fakta

Seniorpolitik og OK21

OK21 har med den nye rammeaftale tydeliggjort forventningerne til MED-systemet

MED-hovedudvalget skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på,

- a. at bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og med henblik på
- b. at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Drøftelsen sker hvert 2. år, medmindre hovedudvalget er enige om en anden periode.

Drøftelserne kan med fordel tage afsæt i tilgængelige og relevante statistikker og opgørelser om fx alderssammensætning og tilbagetrækningsalder samt erfaringer med anvendelsen af seniorpolitiske tiltag.

- FOA arbejder for, at arbejdsmarkedets parter lokalt/regionalt følger udviklingen i den samlede beskæftigelsessituation for seniorer og løbende drøfter en målrettet indsats overfor ledige seniorer bl.a. på grundlag af analyser fra de regionale arbejdsmarkedsråd.

De kommende 10 år forventes 29 % blandt FOAs medlemsgrupper at stoppe på arbejdsmarkedet som følge af alder.

Når næsten 50 % af vores medlemmer i kommunerne i dag er over 50 år, så er der god grund til, at der sikres ordentlige aftaler for seniorerne. Ikke kun for at imødekomme arbejdsgivernes krav om at fastholde seniorerne, men også for at det sker under ordentlige forhold for seniorerne.

Skemaet herunder viser hvor stor procentdel af FOAs medlemmer, der er ældre end 50 og 60 år

Overenskomstgruppe	I alt 2020	Over 50 år 2020	Over 60 år 2020
Alle FOA-grupper i regioner og kommuner	151.261	70.552 [47 %]	24.876 [17 %]
FOA-grupper i kommuner	141.359	65.126 [46 %]	22.627 [16 %]
Social- og sundhedsmedarbejdere	73.037	35.356 [48 %]	12.466 [17 %]
Pædagogmedhjælpere og -assistenter	23.851	6.701 [28 %]	1.996 [8 %]
Dagplejere	9.111	5.535 [61 %]	1.546 [17 %]
Omsorgsmedhjælpere	7.831	3.095 [40 %]	1.051 [13 %]
Teknisk service	7.672	4.797 [63 %]	2.244 [29 %]
Husassistenter	3.083	1.941 [63 %]	916 [30 %]
FOA-grupper i regioner	9.902	5.426 [55 %]	2.349 [24 %]
Social- og sundhedsmedarbejdere	7.933	4.317 [54 %]	1.930 [24 %]



Case

A-kassen og AOF hjælper ledige seniorer videre

Mange medlemmer over 50 år har haft glæde af de særlige seniorforløb, som FOAs A-kasse har kørt i samarbejde med Arbejdernes Oplysningsforbund (AOF).

Pengene til forløbene er kommet fra puljer, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har udbudt. De har gjort det muligt at skræddersy et tilbud specielt til denne aldersgruppe.

Når de starter på forløbene, har de fleste af deltagerne en eller flere af disse udfordringer:

- Fysisk eller psykisk nedslidning
- Svært ved IT
- Læse-/staveproblemer
- Aldrig været ledige før og derfor ikke erfaring med job-søgning
- Lavt selvværd
- Opfatter deres alder som en barriere.

Men gennem undervisning og vejledning på forløbene får de styrket deres selvtillid og kompetencer, så selvværdet vokser, og alderen opleves som mindre vigtig. Mange deltager sideløbende i Forberedende voksenundervisning (FVU), der gør dem stærkere i dansk, matematik, engelsk og IT.

Andre tilbud er individuelle helbredstjek, undervisning i krop og sundhed samt træning, alene eller sammen med de andre på holdet. Flere hold fortsætter træningen sammen, efter forløbet er slut.

Det mest værdifulde er den personlige vejleder, der følger medlemmerne frem til det næste job. Den håndholdte hjælp støtter medlemmerne i at opfylde deres planer og med at bruge alt det, de har lært, i deres jobsøgning. Langt de fleste deltagere kommer hurtigt i job – enten på det område, de kom fra, eller via brancheskift. Tidligere var målet for de fleste at kæmpe sig frem til efterlønnen. I dag kan et brancheskift, mens man er i 50'erne, være nødvendigt, hvis man skal arbejde frem til pensionsalderen. For en lille gruppe er de fysiske eller psykiske udfordringer så store, at de ikke i øjeblikket kan varetage et ordinært job. De hjælpes videre til det kommunale system, hvor de efter afklaring måske kan klare et fleksjob.

Citat

Medlemmer
efter a-kasse kursus

Du får mulighed for at møde andre i samme situation, og man bliver nødt til at tænke efter og mærke sig selv, omkring hvad man vil.

Citat

Medlemmer
efter a-kasse kursus

Jeg har været tilfreds med kurset, og vi har haft en god underviser, der formår at klæde os på til at møde nye udfordringer i forhold til at skifte branche. Hun kunne forklare ting i forhold til min situation, det har givet mig bedre overblik, og mere ro i min hverdag. Kurset kan varmt anbefales til andre i den målgruppe.

Tilfredshedsmålingerne viser, at deltagerne er meget tilfredse med a-kassens seniorforløb. De trives med blandingen af kollektiv undervisning og individuel vejledning, er begejstrede for underviserne og har stor tiltro til, at a-kassen kan hjælpe dem med at få opfyldt de planer, de laver på forløbene. Den eneste kritik går på, at dagene og forløbene er alt for korte, og at medlemmerne ikke har fået tilbudt dem noget før.

Case

Resultaterne kommer ikke af sig selv

I FOA Nordjylland arbejder man målrettet med at skabe de bedste rammer for seniorindsatserne på arbejdspladserne. Pia Pedersen, der er næstformand for FOA Nordjylland, fortæller, at aldersfordelingen blandt deres medlemmer tydeligt viser, at der er et behov for at sørge for ordentlige forhold for seniorerne.

“Derfor besluttede vi os for nogle år siden for at kontakte alle vores kommuner og regionen for at høre, hvordan det stod til med seniorarbejdet. Rundspørgen viste, at det gik alt for sløjt,” siger Pia Pedersen.

Hun fortæller, at der i regionen ikke var en eneste senioraftale for FOAs medlemmer, selvom der var masser for både læger og sygeplejersker. Det samme billede tegnede sig for kommunerne, hvor der i den største - Aalborg Kommune - kun var 13 aftaler for seniorer.

“Men vi fik sat en dagsorden i kommunerne om arbejdet med det lokale seniorarbejde. Der blev i de enkelte kommuner arbejdet aktivt med at skabe et overblik og finde ud af, hvad der i forvejen var af resultater på området, og hvad der lå til grund for de meget få senioraftaler rundt omkring,” siger Pia Pedersen.

Behov for centrale puljer

Pia Pedersen mener, at der er et behov for at sikre centrale puljer i kommunerne til seniorarbejdet. I Aalborg



Kommune har de en central seniorpulje, som tidligere primært har været brugt til at sikre fuldt pensionsbidrag. Pia Pedersen fortæller, at de nu arbejder med at udvikle brugen af den, så man for eksempel ved skift fra natte- og weekendvagter til dagvagter kan sikre kompensation for tillæg for seniorerne, så de ikke oplever lønnedgang, når de skifter til mere skånsomme arbejdstider.

“Med centrale puljer kan vi på den måde komme væk fra den usolidariske situation, som der i dag er mange steder, hvor man skal finde pengene til senioraftalerne på den enkelte arbejdsplads. Nogle steder har man jo brug for at oprette 10 seniorløsninger, og andre steder kan man nøjes med 2,” siger Pia Pedersen.

Det er vigtigt at skabe resultater

Med OK21 blev det aftalt, at indsatsen for at fastholde ældre medarbejdere øges yderligere i løbet af overenskomstperioden. Derfor vil man i FOA-Nordjylland på ny kontakte kommunerne og regionen for at høre, hvordan arbejdet går.

“De første møder for fællestillidsrepræsentanterne og lederne på arbejdspladserne er allerede ved at blive planlagt. Her vil vi høre, hvordan det går med opfølgningen på arbejdspladserne, og vi vil diskutere, hvilke muligheder den nye overenskomstbestemte senioraftale åbner op for. Det er vigtigt, at vi i FOA får skabt resultater for seniorerne, og jeg håber og tror på, at det arbejde, vi nu har sat i gang, kan omsættes til konkrete løsninger på arbejdspladserne,” fortæller Pia Pedersen.



Nej til aldersdiskriminering

Flere undersøgelser viser, at aldersdiskrimination kan få flere til at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. FOA siger nej til aldersdiskrimination. Hvis man tillægger ældre medarbejdere eller kolleger negative stereotypiske karakteristika, giver man dem en uretfærdig behandling på grund af deres alder. Seniorerne fortjener ikke at få indskrænket mulighederne på arbejdsmarkedet med direkte eller indirekte aldersdiskrimination.

- FOAs tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter arbejder for at forebygge aldersdiskrimination i forbindelse med ansættelse, afskedigelser, efteruddannelse, arbejdstilrettelæggelse mv.
- FOAs afdelinger, forbund og tillidsrepræsentanter hjælper medlemmer, der udsættes for aldersdiskrimination.

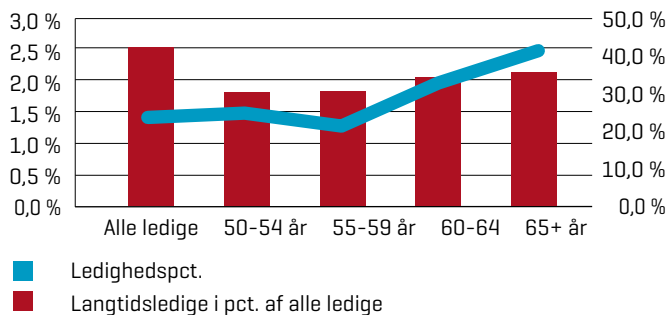
Ledighedsprocenter fordelt på alder, FOAs A-kasse, marts 2021

Alder	Ledighedsprocent*	Langtidsledige**
50-54 år	1,8 %	24,2 %
55-59 år	1,8 %	20,8 %
60-64 år	2,0 %	32,5 %
65+ år	2,1 %	40,9 %

*FOAs Nøgletal

**Jobindsats.dk [Andelen af ledige medlemmer, der har været ledige i mere end 80 % i det foregående år].

Medlemmer over 60 år har større risiko for at blive langtidsledige.



Blandt de 55-59 årige er hver femte langtidsledige, men blandt de 60-64 årige er det hver tredje, og blandt dem over 64 er det 2 ud af 5, der bliver langtidsledige. Ledighedsprocent over 50 år er dog lavere end ledighedsprocenten for alle ledige.





Bedre muligheder for tilbagetrækning

Mange af FOAs medlemmer har et behov for eller et ønske om en tidlig værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Cirka halvdelen har i en repræsentativ medlemsundersøgelse svaret, at de er enten helt eller delvist uenige i, at de forventer at kunne arbejde, til de når folkepensionsalderen - 51 % af de ansatte i Social- og Sundhedssektoren, 46 % i Pædagogisk Sektor, 38 % i Kost- og Service-sektoren samt 34 % i Teknik- og Servicesektoren.

Når et politisk flertal igen og igen forhøjer folkepensionsalderen, rammer det langt fra alle fremtidens seniorer lige hårdt. Nogle har langt sværere end andre ved at undvære folkepensionen i en stadig højere alder. Det slidte FOA-medlem, der meget gerne vil trække sig tilbage tidligere, fratages reelt økonomisk mulighed for at gøre det, hvis folkepensionen tages fra hende. Den højtlojnnede, der alligevel regner med at fortsætte på arbejdsmarkedet, går ikke glip af nogen muligheder for at vælge tilbagetrækning, men går højest glip af en beskeden forhøjelse af folkepension ved senere pensionering. Derfor er der brug for ret til tidlig pension for nogen, men ikke nødvendigvis for andre. [Ret til tidlig pension blev vedtaget og træder i kraft 1. januar 2022].

FOA mener

FOA har længe kæmpet for at forbedre medlemmernes muligheder for at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Og vi er faktisk kommet i mål med en hel del.

1. januar 2020 fik vi en væsentlig forbedring igennem, så vores nedslidte medlemmer nu kan få en bedre seniorpension, og fra 1. januar 2021 er myndighedsansvaret overgået til en ny seniorpensionsenhed i regi af ATP, så vi forhåbentlig får en mere ensartet tilkendelsespraksis landet over.

Fra 1. januar 2022 træder muligheden for at få tidligere pension i kraft. Den kan ansøges allerede fra 1. august 2021.

Der er nu skabt politisk flertal for, at fra 2024 lempes kravet til en persons arbejdsevne i seniorpensionsordningen fra 15 timer til 18 timer, som foreslået af FOA.



Gode seniorarbejdsår og værdig tilbagetrækning

Arbejdsplads

- Fælles drøftelse af seniorarbejdsliv
- TR og AMR's rolle
- Tilrettelæggelse af arbejdet
- Forebygge nedslidning
- Seniorvilkår og aftaler

Forbund

- Politiske mål for det gode seniorarbejdsliv
- Overenskomstaftaler på seniorområdet
- Forbedrede seniorvilkår
- Seniorpension, tidlig pension og gradvis tilbagetrækning

Lokalafdelinger

- Omsætte FOAs seniorpolitik til arbejdspladserne
- Strategi for lokal seniorindsats
- Indgå lokalaftaler
- Styrke de tillidsvalgte
- Aktivere MED-systemet

Mange af FOAs medlemmer ønsker at kunne trække sig gradvist tilbage fra arbejdsmarkedet, og en hel del gør alvor af ønskerne.

Andelen af deltidsansatte stiger med alderen, og den ugentlige arbejdstid falder en smule med alderen. Men ikke alle har de økonomiske eller arbejdsmæssige muligheder for gradvis tilbagetrækning, som de kunne ønske sig. FOAs medlemmer har typisk mindre opsparing end andre bedre lønnede grupper.

Dermed har de ofte mindre økonomisk råderum til at lave de individuelle løsninger i forhold til den tilbagetrækning, de måtte ønske. FOA ønsker at gøre op med de økonomisk bestemte uligheder i mulighederne for at trække sig værdigt, måske gradvist tilbage fra arbejdsmarkedet.

- FOA er gået foran i kampen for at give nedslidte med lang tilknytning til arbejdsmarkedet en ret til seniorpension i op til 6 år før folkepensionsalderen, og nu arbejder FOA for at udvide ordningen. Hvis arbejdsevnen er nedsat så meget, at de højst kan passe deres hidtidige job på halv tid, skal man kunne få seniorpension.
- FOA arbejder for at forbedre de lovbestemte muligheder for gradvis tilbagetrækning.
- FOAs afdelinger informerer, rådgiver og hjælper medlemmer vedrørende muligheder for at udnytte de eksisterende lovbaserede tilbagetrækningsordninger, overenskomstbaserede aftalemuligheder og -rettigheder, mv. i forbindelse med gradvis og fuld tilbagetrækning.
- Forbund og afdelinger lægger vægt på at informere, rådgive og hjælpe medlemmer, der har behov for det i forbindelse med seniorpension og ret til tidlig pension.

FOA mener

FOA er gået foran i kampen for, at de, der har haft et langt arbejdsliv uden mulighed for opsparing til tidlig selvpensionering, får ret til en tidlig pensionsydelse, der kan give dem en reel økonomiske mulighed for at gå tidligere på pension, som de ikke har i dag. Den ret til tidlig pension, der nu er skabt politisk flertal for, kan sagtens forbedres yderligere, så flere af FOAs medlemmer kan få ret til tidlig pension.





AUGUST 2021



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf: 46 97 26 26
foa.dk

FOAs seniorpolitik

Gode seniorarbejdsår og værdig tilbagetrækning

FOAs seniorpolitik skal skabe fundamentet for, at alle FOAs medlemmer får et godt seniorliv. Både de unge, der skal være mange år på arbejdsmarkedet, de ældre der gerne vil have mulighed for et bedre – og måske længere – seniorarbejdsliv. Og for dem, der mest af alt har brug for at kunne trække sig værdigt tilbage, når de selv ønsker det.

FOAs seniorpolitik skal leve på arbejdspladserne – så efterlad den gerne hos din leder, din kommunalpolitikker og dine kolleger.

Læs mere om dine muligheder for at skabe et godt seniorarbejdsliv
foa.dk/senior

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.