



Dato: 23. oktober 2020

Til: Skatteminister Morten Bødskov

EMNE: Input vedr. seniorer i staten fra HK Stat, DJØF og DM

Kære skatteminister Morten Bødskov.

Endnu engang tak for et godt og konstruktivt møde om udfordringerne i forhold til seniorer i staten den 18. maj 2020. Vi ser frem til det opfølgende møde den 29. oktober 2020, hvor vi kan tale videre om, hvilke konkrete initiativer, man kan søsætte for at få ændret på seniorproblematikken. Efter vores møde i maj sendte vi på din opfordring vores respektive bud på, hvilke løsninger, vi ser for os. Og som opfølgning samt forberedelse til kommende møde, sender vi hermed ét samlet dokument med nogle bud på initiativer, man med fordel kunne igangsætte på statens område. Initiativerne er et udtryk for de forhold, som vores tre organisationer finder særligt relevante for vores medlemmer i staten. Dog kunne man givet tilføje andre initiativer, hvis en bredere kreds af organisationer med medlemmer på statens område blev spurgt.

Vi vil indledningsvis opfordre til, at du fortsat prioriterer området med en plan for den fremadrettede indsats – det er der behov for. Vi er derfor glade for, at du i forskellige sammenhænge har understreget vigtigheden af, at fastholdelse og udvikling er et centralt indsatsområde på statens område, og at det er regeringens politik.

Som repræsentanter for en kreds af medarbejdere i staten vil vi dog understrege, at vi på en del statslige arbejdspladser oplever en diskrepans mellem de gode ambitioner for staten som attraktiv arbejdsgiver for seniorerne og den praksis, der anvendes på mange statslige arbejdspladser. Som vi også har dokumenteret tidligere, er der fortsat store udfordringer på området. Opgaven med at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, herunder også i staten, vil kun stige i de kommende år og derfor sætter vi stor pris på de positive meldinger, som du gav på vores sidste møde. Og vi ser frem til ministerens præsentation og udspil om den videre på indsats på området på vores kommende møde.

Nedenfor er de punkter, som vi finder særligt relevante at gå videre med. Vi vil i den forbindelse bemærke, at de nævnte initiativer ikke vedrører overenskomstforhold mv., da det er et anliggende i de formelle drøftelser i regi af overenskomstforhandlingerne mv. og ikke i nærværende regi. Det skal dog bemærkes, at der naturligvis også findes en række muligheder for at forbedre vilkårene for seniorerne i staten og i øvrigt arbejde for attraktive arbejdspladser i staten generelt ved hjælp af forbedringer af bestemmelserne i de

statslige overenskomster og organisationsaftaler mv. og arbejdet ifm. OK21.

Analyse/viden om seniorområdet i staten

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen kan med fordel foretage en analyse af statens ansættelseskultur(er), fastholdelsesindsats og generelle indsats på seniorområdet – gerne med inddragelse af personaleorganisationerne. Der er behov for en grundig kortlægning af seniorområdet i staten og herunder antal/andel ansatte og antal/andel afskedigede fordelt på alder og mellem dele af staten (departementer, styrelser mv.) samt et redskab til at følge udviklingen over tid. En mulighed kunne også være at tilføje data om alder til de ligestillingsredegørelser, som offentlige arbejdsgivere i forvejen er forpligtet til at udarbejde. Den samlede analyse kan også omhandle i hvilken udstrækning seniorer søger ledige stillinger i staten. Det er således hensigtsmæssigt og nødvendigt at undersøge ansættelseskulturen i staten med et styrket fokus på, om der er eksplicite eller implicite aldersmæssige skævheder som afsæt til at forberede situationen. Analysen kan endvidere undersøge forhold vedr. fastholdelse, for eksempel ved at gå nærmere ind i, i hvilket omfang og hvordan den eksisterende lovgivning og de eksisterende aftaler mellem parterne på seniorområdet anvendes og udmøntes lokalt, bl.a. når det gælder seniorordninger, integration i personalepolitikker mv.

Central signalgivning fra minister samt styrket ledelsesfokus centralt og lokalt

På statens område har ministrenes signalgivning på givne områder typisk stor effekt på statens arbejdspladser og den decentrale håndtering af givne emner. Vi opfordrer derfor til, at øget tydelighed i signalgivningen til de statslige arbejdspladser på seniorområdet med henblik på at understøtte vigtigheden af en ledelsesmæssig interesse for seniorområdet. Det ledelsesmæssige fokus er således meget vigtigt. En opfordring kunne eksempelvis være at sikre, at der sker en hensigtsmæssig anvendelse af de aftalebestedte muligheder i dag på seniorområdet, herunder om arbejdsgiverne er for tilbageholdende med at udnytte ”kan”-bestemmelserne i aftalerne. Det er vores opfattelse, at der findes en sådan, u hensigtsmæssig tilbageholdenhed en del steder. Det kunne fx ske ved en meddelelse/”hyrdebrev” eller lignende fra ministeren til de statslige arbejdspladser og/eller via en kampagne eller lignende, som sætter fokus på de erfarne medarbejders værdi for de statslige arbejdspladser.

Derudover kan der ske en opfordring til lokalt at se mere bredt på fastholdelse, hvis fastholdelse er et reelt ønske: Her kan ledelserne udvise interesse og nysgerrighed sammen med arbejdstagerne og se på forhold omkring opgaver, tid, hjemmearbejdspladser osv. og udvise fleksibilitet. Der er jo allerede muligheder for fleksibilitet men mulighederne skal udnyttes Det kunne eksempelvis ske i forbindelse med gennemgang af



personalepolitikkerne på statens arbejdspladser i fraværet af en "fælles" personalepolitik på statens område og i de allerede etablerede samarbejdsfora.

En videre drøftelse mellem MEDST og organisationerne kunne således også med fordel drøfte andre tiltag, der kunne tages for at øge mangfoldigheden i medarbejdersammensætningen. Et forslag kunne være at lade mål om mangfoldighed indgå i ledernes resultatkontrakter på statens område.

Fokus på kompetenceudvikling i et seniorperspektiv

Kompetenceudvikling er et vigtigt opmærksomhedspunkt for alle personalegrupper men også særligt for seniorer – både i forhold til fastholdelse af erfarne medarbejdere men i høj grad også i forbindelse med afskedigelser. Der er en tendens til, at erfarne medarbejdere i knapt så høj grad som andre medarbejdere opnår kompetenceudvikling, hvilket er u hensigtsmæssigt. Det skal der findes fælles løsninger på centralt og lokalt i dialog med medarbejderne. Et element i den forbindelse kunne være at se på personalepolitikkerne og det centrale og lokale arbejde om kompetenceudvikling. Der kunne også overvejes særlige kommunikationsindsatser mv. i forhold til at sikre, at ledelse og medarbejdere er opmærksomme på vigtigheden af kompetenceudvikling for alle grupper, inkl. erfarne medarbejdere.

Afskedigelser og ansættelser i et seniorperspektiv

Ministeren kan med fordel se på forhold relateret til afskedigelser i staten og vejledninger, rådgivning mv. Selvom der skal ske en ledelsesmæssig udvælgelse af de afskedigede ud fra princippet om "hvem der kan undværes", så kan der med fordel være en særlig opmærksomhed på de erfarne medarbejders kvalifikationer og kompetencer i forbindelse med afskedigelsesprocesser i staten. Tilsvarende kan der med fordel i ansættelsessituationer ses på, hvordan det sikres, at de erfarne medarbejders kompetencer og styrker mv. også synliggøres i ansættelsessituationer i respekt for de ansættelsesretlige principper på området. En mulighed for at sikre bedre rekrutteringsmæssig spredning i et aldersperspektiv kan være ved, at MEDST opfordrer til, at ansættelsesudvalg indenfor det offentlige tilstræber at have mindst én seniormedarbejder med i udvælgelsen af kandidater til ansættelsessamtaler. Der kunne også ses på forsøg med ansættelsesprocesser, hvor det eksempelvis sikres, at erfarne ansøgere har en reel chance i processerne. Da vi ved, at ledige seniorer har sværere ved at komme i job end andre grupper, bør det overvejes, at iværksættes en fast bistand til outplacement for 55+-medarbejdere, der opsiges pga. besparelser eller omorganiseringer.



Arbejdsmiljøet og seniorerne

Det psykiske og fysiske arbejdsmiljø er også et vigtigt indsatsområde generelt og i forhold til seniorer. Der er politiske ambitioner om, at lønmodtagerne skal blive længere på arbejdsmarkedet og derfor skal der være et sundt og sikkert ordentligt arbejdsmiljø – som også tager højde for seniorernes situation. Her kan der også igangsættes en analyse af medarbejdernes – og særligt seniorernes – opfattelse af arbejdsmiljøet med henblik på at få kortlagt, hvor der særligt bør sættes ind for at forbedre arbejdsvilkårene for seniorerne. Vi ved fra regeringens seniortænk tank, at mange seniorer får lyst til at lægge ekstra år på arbejdsmarkedet, hvis de mødes af fleksibilitet. Det gælder både i forhold til mulighed for arbejdstid, arbejdsopgaver og evt. skifte fra chefniveau til anden stilling. Og her findes der jo allerede det såkaldte seniorcirkulære i staten, som kunne udnyttes bedre. Der kunne også ses på mulighederne i forhold til delpension, hvor medarbejderen kan opretholde sin disponible indkomst, hvis man går ned i tid, men påbegynder delvise pensionsudbetalinger. Når man udviser fleksibilitet fra ledelsens side, giver det bedre mulighed for, at nogle seniorer vil have lyst til at fortsætte i ansættelsen men med et lavere timetal. Hvis det medfører, at de bliver flere år på arbejdsmarkedet, er gevinsten herved større regnet i aktive timer.

Afslutningsvist vil vi gerne takke for ministerens positive fokus på forholdene for seniorer i staten. Det er et vigtigt signal. Vi glæder os til vores kommende møde og til at samarbejde om initiativer, der kan sikre, at staten bliver en mere attraktiv arbejdsgiver for seniorerne.

Med venlig hilsen

Camilla Gregersen, formand for DM

Sara Vergo, formand for DJØF Offentlig

Rita Bundgaard, forbundssektorformand for HK Stat Danmark

Yderligere oplysninger mv. kan indhentes hos analysechef i HK Stat Thomas Lynge Madsen på (thomas.lynge.madsen@HK.dk) eller arbejdsmarkedspolitisk chef i DJØF Edith Jakobsen på eja@djoef.dk eller politisk konsulent i DM Christian Damholt på cda@dm.dk.