

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget - Ørland kommune
Møtested: Borgklienten/Smellingen, Rådhuset
Møtedato: 26.03.2012
Tid: 13:00

Forfall meldes til utvalgssekretær Per Erik Lyngstad som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Torhild Aarbergsbotten	Leder	OK-H
Knut Morten Ring	Nestleder	OK-AP
Hallgeir Grøntvedt	Medlem	OK-SP
Laila Selnes Lund	Medlem	OK-SP
Finn Olav Odde	Medlem	OK-SP
Therese Eidsaune	Medlem	OK-H
Bjørnar Dahlberg	Medlem	OK-FRP
Ann Berit Nervik	Medlem	OK-FAGF
Unni Torp Steen	Medlem	OK-FAGF
Ann Mari Eide	Medlem	OK-FAGF
Torhild Skaret	Medlem	OK-UTDF

Vel møtt!

Torhild Aarbergsbotten
leder

Saksnr	Sakstittel	Lukket
PS 12/3	Evaluering av - seniorpolitiske retningslinjer Bjugn/Ørland	
PS 12/4	Retningslinjer for en røykfri arbeidsplass	

Saker til orientering / drøfting:

1. Status oppfølging av kommunestyrets oppdrag om budsjetttilpasning.
2. Rekrutteringsprosess ny rådmann
3. Status HMS-arbeidet i kommunen. Gjennomgang ved personaltjenesten. Våre samarbeidspartnere i NAV-arbeidslivssenter og Coperio bedriftshelsetjeneste vil også delta.

Eventuelle skriftlige uttalelser fra arbeidstakerorganisasjoene til de to sakene som skal opp til behandling ettersendes på torsdag.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

Saksnr	Utvalg	Møtedato
12/5	Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune	21.03.2012
12/3	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	26.03.2012
	Kommunestyret - Ørland kommune	

Evaluering av - seniorpolitiske retningslinjer Bjugn / Ørland

Vedlegg:

- 1 Seniorpolitiske retningslinjer - gjeldende fra 01.01.07.
- 2 Referat fra møte i Tverrkommunal gruppe 31.03.11.
- 3 Innledning fra personaltjenesten i workshop/evalueringsmøte seniorpolitiske retningslinjer 08.03.12.
- 4 Innledning fra NAV - workshop/evalueringsmøte seniorpolitiske retningslinjer 08.03.12.

Sakens bakgrunn og innhold

Ørland og Bjugn kommuner har siden 01.01.2007 hatt felles seniorpolitiske retningslinjer. Vedlagte retningslinjer, se vedlegg 1, ble vedtatt av kommunestyrene i desember 2006. Retningslinjene skulle sist evalueres i 2011 og legges med dette fram til behandling i kommunestyrene i de to kommunene.

Retningslinjenes innhold i korte trekk:

- Gjelder fast ansatte med minimum 50 % stilling fra fylte 62 år til 67 år.
- Økonomisk bonus på kr. 30 000 som nå er indeksjustert opp til oppunder kr. 36 000.
- Seniordager på inntil 10 dager som kan økes til 25 dager hvis bonus ikke tas ut i kroner.

Retningslinjene ble utarbeidet i tett samarbeid mellom personaltjenesten og Tverrkommunal gruppe. Tverrkommunal gruppe består av hovedtillitsvalgte fra de største organisasjonene i de to kommunene. I gruppa er organisasjonene Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet, Delta og NITO representert. Tverrkommunal gruppe drøftet seniorpolitikken i møte den 31.03.11, se referat i vedlegg 2. I tillegg deltok Tverrkommunal gruppe i en workshop den 08.03.2012. I dette arbeidsmøtet deltok også et utvalg ledere fra begge kommune, NAV arbeidslivssenter og personaltjenesten. Hovedkonklusjonen fra workshopen den 08.02.12 var følgende:

- Seniorpolitiske retningslinjer utfases med virkning fra 01.01.2013. Seniorpolitiske retningslinjer erstattes med livsfasepolitiske retningslinjer som legges fram til

behandling i 2. halvår 2012. Livsfasepolitiske retningslinjer skal åpne for tiltak også for andre aldersgrupper enn seniorer i alderen 62 +.

- I livsfasepolitiske retningslinjer ønskes det fokus på bl.a. fridager/fleksibel arbeidstid, tettere lederdialog og mere individuelt innrettede tiltak. Dette prioriteres framfor bonussystem i kroner.

NITO ønsker å videreføre dagens ordning i sin helhet. Fra organisasjonene ble det også påpekt at å fjerne et gode vil oppfattes som negativt og demotiverende for de som allerede har det.

Administrasjonens vurdering

Bakgrunnen for de seniorpolitiske retningslinjene er bl.a.:

- Økonomi - redusere pensjonskostnader ved å få ansatte til å stå lengre i arbeid.
- Krav i IA-avtalen som kommunene inngikk i begynnelsen på 2000-tallet.
- Ønske om å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Økonomi:

I vedlegg 3, som ble presentert i workshop den 08.03.12, er det foretatt en vurdering av kostnadene. Forutsetningen for beregningen fremgår av den vedlagte presentasjonen. For 2012 er det beregnet en kostnad (bonus og fridager) på ca. kr. 800. 000. Som følge av at aldersgruppa 62 til 67 år øker fra 28 personer i 2012 med nye 7 personer i 2013 og 8 nye i både 2014 og 2015, vil kostnaden i 2015 ha økt til ca. kr. 1,4 million.

På den annen side, viser oversikten i vedlegg 3 at antall AFP-pensjonister i aldersgruppa 62-64 år har blitt redusert fra 9 i 2007 til 1 i 2011. Dette innebærer en innsparing i pensjonskostnader på ca. 1 million som følge av endrede avtalevilkår med KLP. Tusenkronersspørsmålet blir om vi ville hatt denne nedgangen uten de seniorpolitiske retningslinjene?

Hva motiverer ansatte for å stå i arbeid:

Det er gjort en del forskning på dette området som bl.a. er presentert i vedlegg 4 som er en presentasjon fra NAV Arbeidslivssenter fremlagt i workshop den 08.03.12. Den viktigste motivasjonen, jfr. forskning er:

- § 61 %: Bli sett og verdsatt av nærmeste leder.
- § 54 %: Klare signaler fra etaten om at jeg er ønsket.
- § 34 %: Utvikling av kompetanse.
- § 34 %: Fleksibel arbeidstid

Lønn, herunder bonus kommer langt ned på listen. Hovedkonklusjonen er at det er den indre motivasjon som er viktigst. Kilden til motivasjonen ligger i selve arbeidsoppgaven – at oppgavene oppleves som morsomme, interessante og meningsfylte. Vi bør allikevel vær klar over at bortfall av et innarbeidet gode, kan virke demotiverende på den indre motivasjonen.

Kanskje er det uansett nok økonomiske insitament. En pensjon er på maks 66 % av den lønna du får ved å stå i arbeid. Pensjonsreformene de siste år er også spisset for at det skal lønne seg å arbeide lengre. I den sammenheng vil kanskje ikke kr. 36 000 i bonus være avgjørende for om du går av med pensjon eller fortsetter?

Et annet viktig spørsmål å stille; hvorfor bruke ca. kr. 650 000 på et tiltak som kanskje gir liten effekt. Dette samtidig som driftsbudsjettet (dvs. antall stillinger) må reduseres for å få 2013 budsjettet i balanse.

Seniorpolitikk eller livsfasepolitikk:

NAV Arbeidslivssenter tilrår en dreining fra seniorpolitikk til livsfasepolitikk. Dette gjenspeiles også i IA-avtalen som ble signert i 2011. I nye avtaler brukes begrepet livsfasepolitikk og ikke seniorpolitikk.

Det er en myte at eldre arbeidstakere er sykere enn andre aldergrupper, jfr. sykefraværstall som fremgår i vedlegg 4. Behovet for tilrettelegging er forskjellig fra individ til individ og fra yrkesgruppe til yrkesgruppe. Forskjellige behov oppstår i de ulike livsfasene en ansatt er i og oppstår ikke plutselig ved fylte 62 år. Som det fremgår av innlegget til NAV-arbeidslivssenter; "Moden eller muggen - ikke alle eldes likt... Vi blir ikke mer like med årene – hvorfor skulle likebehandling være rettferdig."

Rådmannen tilrår at de seniorpolitiske retningslinjene utgår fra 01.01.2013 og erstattes med felles Livsfasepolitiske retningslinjer for begge kommuner. Det er allerede gjort et grunnlag for dette arbeidet i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene. Men dette må utvikles videre i nye prosesser i 2012. Som det framgår av forskning men også fra innspill fra de fleste arbeidstakerorganisasjonene, er det ikke økonomiske virkemidler i form av bonuser som etterspørres. Vi bør derimot være åpne for å videreføre/utvikle arbeidstidsordninger i form av fleksibel arbeidstid, eventuelt ekstra fridager, kortere arbeidsdager for ansatte eller yrkesgrupper med spesielle belastningslidelser.

Rådmannens innstilling

1. Seniorpolitiske retningslinjer opphører med virkning fra 01.01.2013.
2. Det utarbeides Livsfasepolitiske retningslinjer som vedtas av kommunestyret i løpet av 2. halvår 2012.

**SENIORPOLITISKE
RETNINGSLINJER**

**KOMMUNENE
BJUGN OG ØRLAND**



Seniorpolitiske retningslinjer ble **vedtatt** i Ørland kommunestyre 14.12.06 og Bjugn kommunestyre 19.12.06 med følgende enstemmige vedtak:

1. Forslag til seniorpolitiske retningslinjer vedtas og iverksettes fra 01.01.07.
2. Rådmannen har ansvar for iverksettelse av seniorpolitikken.
3. Tiltakene skal finansieres av reduserte pensjonsutgifter/utbetalinger for ansatte over 62 år.
4. Retningslinjene skal evalueres innen 1. januar 2009.

Seniorpolitiske retningslinjer er utarbeidet av **arbeidsgruppe** som har bestått av:

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Ogne Undertun - Utdanningsforbundet

Inger Lenes - KFO

Gunn Karin Olsen - Fagforbundet

Unni Torp - Fagforbundet

Berit Kaasa Schanke - NSF

Helge Olden – NITO

Fra arbeidsgiver:

Eirik Refseth - leder

Oddny Stallvik - prosjektmedarbeider

Marit Knutshaug Ervik - sekretær

Representanter fra arbeidstakerorganisasjonene er tverrkommunalt sammensatt.

Bakgrunn for seniorpolitiske retningslinjer er å beholde medarbeidere i arbeid lengst mulig. Det er et krav i Hovedtariffavtalen (HTA 3.2.3) at kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orientere om inngåtte avtaler.

Seniorpolitiske retningslinjer skal være en integrert del av arbeidsgiver-/personalpolitikken. Retningslinjene er også en viktig del av IA-avtalen og verdiplattformene til kommunene Bjugn og Ørland.

Med seniormedarbeidere menes de av Bjugn og Ørland kommuners medarbeidere som er i alderen 55+.

Målet med seniorpolitiske retningslinjer er individuell tilrettelegging for seniorene, for derigjennom å skape motivasjon for å stå lengre i jobben. Lederen i samarbeid med senioren har ansvar for å vurdere og tilrettelegge for nødvendige tiltak ut fra både oppgaveløsning/tjenesteyting på arbeidsstedet og medarbeidernes situasjon.

Tiltak

1. Holdninger
2. Godt arbeidsmiljø
3. Opprettholde og videreutvikling av kompetanse
4. Seniorsamtale for ansatte 55+
5. Kurs/ informasjon for seniorer
6. Delvis arbeid - delvis pensjon
7. Arbeidsordninger

Den **økonomiske delen** av avtalen gjelder for arbeidstakere som har fast stilling på 50 % eller høyere. Seniordager og bonusutbetaling er gjeldende fra måneden etter fylte 62 år og opptil 67 år. Det inngås avtale (se siste side) mellom arbeidstaker og leder for ett år av gangen.

Seniordager, ekstra fridager inntil 10 dager for ansatte 62+ med stillingsstørrelse 50 % og høyere uten å gå ned i lønn. Seniordagene fordeles i arbeidsåret med tanke på forebygging og beholde senioren lengst mulig.

Tillegg til ordinær lønn, **bonus** inntil kr 30.000,- per år for ansatte 62+ med stillingsstørrelse 50 % og høyere. Utbetaling **ift. stillingsstørrelse**.

Tabell for "bonusuttak" ifm. seniortiltak etter fylte 62 år

	Kr 0,-	Kr 10.000,-	Kr 20.000,-	Kr 30.000,-
25 seniordager				
20 seniordager				
15 seniordager				
10 seniordager				

Tabellen er utarbeidet på grunnlag av at verdien på en arbeidsdag er satt lik kr 1.700,-.
 10 seniordager + topp bonus = utgift lik kr 47.000,-
 25 seniordager uten bonus = utgift lik kr 42.500,-

Eksempel:

En ansatt på 62 år med stillingsstørrelse 70 % kan velge 7 seniordager og bonus på kr 21.000,- per år. Andre alternativ kan være at den ansatte velger flere seniordager og mindre i bonus eller 17,5 seniordager og ingen bonus.

Du kan ta kontakt med personaltjenesten dersom du ønsker kopi av utarbeidet forslag og vedtak på seniorpolitiske retningslinjer.

Avtale om seniorpolitiske tiltak

inngås mellom Bjugn/Ørland kommune og f.nr.....
fast stillingsprosent.....fra og med.....til og med (1 år)

Tiltak:

Seniordager, inntil 10 ekstra fridager med lønn pr. år for arbeidstakere 62+ med stillingsstørrelse 50 % og høyere (uttak etter dager i forhold til stillingsprosent).

Seniordager tas ut slik:

(Avtales mellom leder og den ansatte og skrives inn i avtalen her)

.....
.....

Seniordagene skal fordeles i arbeidsåret med tanke på forebygging og beholde senioren lengst mulig i arbeidslivet.

Det settes inn/settes ikke inn vikar i den reduserte arbeidstida.

.....

Arbeid i den avtalte fritida:

Arbeid pålagt av arbeidsgiver i den avtalte fritida, skal avspaseres time for time ved en forskyvning av fritida. Pålegg om arbeid i den avtalte fritida vil skje kun når det er høyst nødvendig.

Årlig **bonusutbetaling** i tillegg til ordinær lønn (utbetaling i forhold til stillingsprosent)

- * 62 år bonus kr. 30.000,- pr. år
- * 63 år bonus kr. 30.000,- pr. år
- * 64 år bonus kr. 30.000,- pr. år
- * 65 år bonus kr. 30.000,- pr. år
- * 66 år bonus kr. 30.000,- pr. år

Årlig engangsutbetaling fra måned etter oppnådd alder. Beløpet er skattepliktig.

Bjugn/Ørland kommune den_____

Arbeidsgiver

Arbeidstaker

Kopi: Personalavdelingen

Referat

Vår ref.
6762/2011/401/MABSLO

Dato
07.04.2011

Møte i: Tverrkommunalgruppe
Sted: Ørland rådhus
Dato: 31.03.2011
Klokkeslett: 12.30

Flg. møtte: Fra arbeidstakerorganisasjonene: Gunn Karin Olsen FF, Unni Torp Steen FF, Helge Olden NITO, Berit Kaasa Schanke NSF, Torild Skaret UDF.
Fra arbeidsgiver: Eirik Refseth personalsjef, Mabel Slotterøy personalrådgiver.

Forfall: Meldt i møtet: Kirsten Aune Delta.

Merknader: Det har vært liten aktivitet i gruppa i 1.kvartal grunnet mange uavklarte oppgaver.

Tverrkommunalgruppe er et felles fora for arbeidsgiver og tillitsvalgte der det informeres og jobbes prosessorientert med arbeidsgiverpolitikk i Bjugn og Ørland kommuner. Både arbeidsgiver og tillitsvalgte ser positivt på samarbeidet. Det gir et godt grunnlag for prosesser med å utarbeide og forankre felles retningslinjer i Bjugn og Ørland kommuner. I enkelte saker er det ønske om at gruppa kan utvides med (vara)tillitsvalgt fra arbeidstakerorganisasjonene, slik at begge kommuner blir representert likt. Tverrkommunalgruppe har ingen fullmakt, men det bør utarbeides en instruks for å formalisere formålet med gruppa. Det utarbeides ei skisse i fellesskap for hvordan dette skal gjøres.

Orienteringssaker:

Lønnslipp på e-post. Ansatte har krav på en skriftlig fremstilling av lønn fra arbeidsgiver. I følge KS dekkes dette kravet dersom lønnslippen sendes ut på e-post. Arbeidsgiver ønsker å ha en prosess på dette og så langt det er mulig, sende lønnslipp til ansatte på e-post.

Bedriftshelsetjeneste. Fosenkommunene har inngått avtale med Coperio bedriftshelse. Fokus er å jobbe ut i fra systemperspektiv med forebygging. Coperio bedriftshelse skal delta i ledermøte i Bjugn 04.04.2011 og i Ørland 15.04.2011.

IA-samarbeidsmøte. Det vil bli sendt ut innkalling og forberedende spørsmål til et IA-samarbeidsmøte sammen med HVO, NAV og BHT for å evaluere arbeidet med IA-avtalen.

Prosjekt - internkontroll og HMS system. Helge Olden er frikjøpt i deler av sin stilling for å lede jobben med å utarbeide et internkontroll og HMS system i Ørland kommune. Systemet skal bygges opp gjennom bruk av intranett. Dette vil også legges frem i Bjugn kommune.

Drøftingssaker:

Seniorpolitikk:

Intensjon med seniorpolitikk er å stå i jobb til oppnådd pensjonsalder.

FF ønsker å fokusere på tilrettelegging med fridager. Bonus forebygger ikke sykefravær.

Seniorpolitiske tiltak er et *tilbud* til dem som har behov etter 55+. Det ønskes primært fridager og tilrettelegging for å stå i jobb. Mange tunge yrker blant medlemmer av FF.

NSF har ingen medlemmer som går i turnus ved 62 år. Det er behov for at tilbudet om seniorsamtale gjennomføres, og fokus på tilrettelegging og tilpasning av arbeidsoppgaver, ut i fra den enkeltes behov for å stå i jobben sin.

UDF ser at det er behov for tidligere innsats og tilbudet om seniorsamtale ved 55 + må gjennomføres. Seniorer må få delta i de tilbud som gir utvikling og motivasjon for å stå i jobben. Ansatte faller tidlig fra. UDF Bjugn har ytret i brev at de ønsker at ansatte med delvis AFP ikke blir utelukket fra ny avtale.

NITO ønsker å videreføre dagens avtale og bruke kompensasjon i lønn. Men dette må tas opp i samtale med hver enkelt.

Det er enighet om at vi bygger på dagens seniorpolitiske retningslinjer.

Behovet er et godt og inkluderende arbeidsmiljø som gir rom for utvikling og motivasjon for ansatte fra 55+ til å stå i jobben sin.

Personaltjenesten tar utgangspunkt i eksisterende retningslinjer, samt lov og avtaleverk, og utarbeider et forslag til seniorpolitiske retningslinjer.

Eventuelt:

Fagforbundet Bjugn etterspør/ har behov for en kompetanseplan i kommunen slik at ansatte som ønsker å ta videreutdanning vet hva arbeidsgiver har behov for av fremtidig utdanning.

Referent:

Mabel Slotterøy
Personlrådgiver

Seniorpolitikk

Workshop 8. mars



Hva er seniorpolitikk?

- | Seniorpolitikk i arbeidslivet bygger på en grunnholdning om at seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som arbeidslivet trenger, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele livet.
- | Seniorpolitikk er en naturlig del av en virksomhets personalpolitikk. Personalpolitikken er retningsgivende for forvaltning av menneskelige ressurser og utøvelse av ledelse. I personalpolitikken finnes flere perspektiv.
- | Å se en medarbeider ut fra hvilken livsfase vedkommende er i kalles gjerne personalpolitikk med et livsfaseperspektiv. I et livsfaseperspektiv kan man blant annet ha et etableringsperspektiv, småbarnsperspektiv, midtlivsperspektiv og et seniorperspektiv. Utvikling av seniorpolitikk i virksomheten betyr at personalpolitikken inkluderer et seniorperspektiv.
- | Seniorpolitikk rommer all aktivitet som har som mål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse til beste for virksomhetens formål, den enkelte og for samfunnet.

Seniorpolitikk – virker den?

Fra 28 til 10 AFP-pensjonister i KLP !

	31.12.07	31.12.08	31.12.09	31.12.10	31.12.11
85 års regelen	Ø 2 B 1	Ø 3 B 2	Ø 2	Ø 1	Ø 1 B 0
AFP 62 -64 år	Ø 9 B 4	Ø 6 B 3	Ø 4 B 1	Ø 0 B 1	Ø 1 B 3
AFP 65 – 66 år	Ø 7 B 8	Ø 5 B 7	Ø 6 B 7	Ø 9 B 4	Ø 5 B 1

Kostnader dagens ordning – anslag 2012 Bjugn

- | **43 i aldersgruppa 62 til 67 år.** 5 går ut og **19** kommer inn i løpet av året! – Beregnet til 320 månedsverk. Fradrag på ca 25 % fordi ansatte slutter før 67 år, tar gradert alderspensjon, blir langtidssykemeldt.
- | 240 månedsverk bonus x kr. 3465 = kr. 832 000
- | 240 månedsverk fri x kr. 1490 = kr. 358 000
- | Kostnad fridager beregnet ut fra vikar med årslønn 350 000. Dersom vikar tas inn i halvparten av fridagene er totalkostnaden (bonus + fridager) på **ca. 1 million.**

Kostnader dagens ordning – anslag 2012 Ørland

- | **28 i aldersgruppa 62 til 67 år.** 3 går ut og **8** kommer inn i løpet av året. – Beregnet til 250 månedsverk. Fradrag på ca 25 % fordi ansatte slutter før 67 år, tar gradert alderspensjon, blir langtidssykemeldt.
- | 187 månedsverk bonus x kr. 3465 = kr. 648 000
- | 187 månedsverk fri x kr. 1490 = kr. 279 000
- | Kostnad fridager beregnet ut fra vikar med årslønn 350 000. Dersom vikar tas inn i halvparten av fridagene er totalkostnaden (bonus + fridager) på **ca. kr. 800 000.**

Vekst Bjugn 2013 til 2015

Nettotilvekst: 62 åringer som kommer inn – 67 åringer ut

- | 2013: Nettotilvekst på **14** personer dvs. 32 % vekst i seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,3** mill.
- | 2014: Nettotilvekst på **14** personer dvs. 24 % vekst i seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,6** mill.
- | 2015 Nettotilvekst på **5** personer dvs. 8 % vekst av seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,7** mill.

Vekst Ørland 2013 til 2015

Nettotilvekst: 62 åringer som kommer inn – 67 åringer ut

- | 2013: Nettotilvekst på **7** personer dvs. 25 % vekst i seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1** mill.
- | 2014: Nettotilvekst på **8** personer dvs. 23 % vekst i seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,2** mill.
- | 2015 Nettotilvekst på **8** personer dvs. 18 % vekst av seniortiltaksgruppa. Ny kostnad **1,4** mill.

Hva får vi igjen for kostnaden?

- | Mindre pensjonsutgifter hos KLP.
- | Beholder kompetanse og sparer kostnader ved nyrekruttering.
- | God personalpolitikk gir godt omdømme gir bedre arbeidsmiljø gir bedre rekruttering.
- | Tar samfunnsansvar og etterlever IA-avtalens intensjoner.
- | Men kan vi få tilnærmet samme effekt med mindre kostnadsbruk? Tusenkronersspørsmålet; Hva er det viktigste tiltaket for at ansatte vil fortsette etter 62 år?

Verd å tenke over

- | Ulikt arbeid fører til ulike behov
- | Bruke seniorene som mentorer som bidrar til overføring av faglig og bedriftsspesifikk kunnskap og erfaring
- | Det kan være like viktig for ansatte å bli sett, som ekstra ferie og mer lønn.
- | Lønne erfarne fagfolk bedre enn yngre ledere?
Mange synes det er bittert å se de unge rase forbi lønnsmessig



Seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv

Innledning

Kjell Breivik

NAV Arbeidslivssenter Sør-Trøndelag

Workshop i Bjugn 080312



Status ?

s
y
k
e
f
r
a
v
æ
r
:

Bjugn

	2007	2008	2009	2010	2011
Totalt	5,8	9,4	11,5	10,6	9,8
16-20	19,1	4,6	3,6	0,7	0,4
21-29	3,9	7,1	11,7	9,0	7,2
30-39	4,7	7,1	8,4	8,3	10,7
40-49	7,7	9,8	8,2	13,4	7,5
50-59	5,5	9,0	14,1	12,2	13,7
60-69	4,8	16,2	19,1	7,1	7,6

Ørland

	2007	2008	2009	2010	2011
Totalt	8,7	7,4	7,3	8,6	5,6
16-20	5,5	4,6	7,0	1,5	3,0
21-29	4,5	2,1	3,2	4,1	9,9
30-39	9,8	9,9	3,3	3,7	3,8
40-49	6,4	5,6	7,3	8,2	3,6
50-59	10,2	6,2	9,7	9,7	5,6
60-69	13,6	18,6	10,8	20,9	9,9



Status ?

Avgangsalder/pensjonering



Målsettinger:

Hvorfor er seniorpolitikken viktig for Bjugn og Ørland kommuner?

- unngå for tidlig kompetansetap
- trenger hender i arbeid/rekrutteringsutfordringer
- Økonomi (?)

Hvorfor er seniorpolitikken viktig for den enkelte medarbeider i kommunen?

- et godt sted å jobbe – også for eldre arbeidstakere
- utviklingsmuligheter/selvrealisering
- økonomi



Motivasjon

§ Indre motivasjon :

Kilden til motivasjonen ligger i selve arbeidsoppgaven – at oppgavene oppleves som morsomme, interessante og meningsfylte

§ Ytre motivasjon :

§ Kilden til motivasjon ligger utenfor selve arbeidsoppgaven, man har jobben pga. lønn, bonusordninger, goder som barnehageplass eller andre incentivordninger

Sluttrapport fra livsfaseprosjektet i trygdeetaten. "Fortell meg at jeg er ønsket!"

Hvilke virkemidler kan få deg til å stå lenger i jobb:

- § 61 %: Bli sett og verdsatt av nærmeste leder.
- § 54 %: Klare signaler fra etaten om at jeg er ønsket.
- § 34 %: Utvikling av kompetanse.
- § 34 %: Fleksibel arbeidstid.



Myter og holdninger

- § Mye borte fra jobben! **Ja**, 60+ har en ekstra ferieuke, men tar mye mindre permisjoner enn yngre og jobber nesten like mye overtid
- § Syke! **Eldre** har mer langtidsfravær, men mindre korttidsfravær enn yngre
- § Utslitte! **Hvor mange** av førtidspensjonistene er det?
- § Svimete i hue! **Friske** eldre har full intellektuell kapasitet
- § Redd for alt som er nytt! **Læreevnen** endrer seg lite i yrkesaktiv alder
- § Vanskelig for å omstille seg! **Kommer an** på hva man har erfart
- § Lite produktive! **Feil igjen**
- § Liten arbeidslyst! **Skyldes** i så fall motivasjonen, ikke alderen
- § Dyre i drift! **Nei**, seniorer er ofte til god butikk
- § Ønsker å gå av tidlig! **Ja**, mange gjør det, men hvorfor?

Moden eller muggen? Ikke alle eldes likt...

- § Modningsforholdene er avgjørende – et ansvar for arbeidsgivere og arbeidstakere
- § Vi blir ikke mer like med årene – hvorfor skulle likebehandling være rettferdig?



SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

Saksnr	Utvalg	Møtedato
12/6	Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune	21.03.2012
12/4	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	26.03.2012
	Kommunestyret - Ørland kommune	

Retningslinjer for en røykfri arbeidsplass

Vedlegg:

- 1 Retningslinjer for en røykfri arbeidsplass
- 2 Reglement Røykeloven - vedtatt av kommunestyret 1996

Sakens bakgrunn og innhold

I Administrasjonsutvalget den 04.10.2010 behandlet utvalget rådmannens forslag om at Ørland kommune som arbeidsplass skulle gjøres røykfri fra og med 01.01.2011. Rådmannen foreslo også at det ble gitt fullmakt til å fastsette retningslinjer for praktisering og gjennomføring og at ansatte ble tilbudt røykeavvenningskurs.

Administrasjonsutvalget fattet følgende vedtak:

1. Saken sendes tilbake til administrasjonen, og vi ber om at følgende blir hensyntatt:
2. a) Ørland kommune setter i gang et arbeid med å gjøre Ørland kommune røykfri som arbeidsplass.

b) Ørland kommune er en FYSAK-kommune. Som et ledd i strategiene om å fremme folkehelse, vil arbeidet med å gjøre Ørland kommune til en røykfri arbeidsplass være viktig.

c) Administrasjonsutvalget viser til kommunestyrets vedtak av 04.12.96 vedr. reglement røykeloven.
3. Arbeidsgiver tilbyr ansatte som ønsker det et røykeavvenningskurs samt arbeid for å motivere folk til å slutte å røyke.
4. Rådmannen bes utarbeide forslag til retningslinjer for praktisering og gjennomføring. Retningslinjene utformes i samråd med de ansatte og deres organisasjoner. Retningslinjene vedtas av kommunestyret.

I henhold til vedtakets pkt. 4, er retningslinjer for røykfri arbeidsplass drøftet med de største arbeidstakerorganisasjonene i møte den 14.03.12. I møtet deltok Fagforbundet, Delta og Nito. Utdanningsforbundet og Sykepleierforbundet var også innkalt.

Møtedeltakerne er enige om vedlagte retningslinjer, se vedlegg 1. Forslaget sendes også ut på en liten høringsrunde til alle kommunens hovedtillitsvalgte.. Eventuelle uttalelser ettersendes.

Administrasjonens vurdering

Forslaget om et røykfritt arbeidsmiljø er en naturlig oppfølging av kommunestyrets vedtak fra 1996 da Reglement for røykeloven ble vedtatt, se vedlegg 2. Reglementet som ble vedtatt i 1996 omhandler røykfrie bygg. Vedlagte retningslinjer er et reglement for røykfritt arbeidsmiljø som igjen skal bidra til å nå målsettinga om et røykfritt Norge.

De helsemessige sidene ved retningslinjene behøver rådmannen ikke argumentere nærmere for. Grundig dokumentasjon fremkommer i helsemyndighetenes informasjon og kampanjer. Som det fremgår av administrasjonsutvalgets vedtak pkt. 2 b,) er tiltaket et ledd i FYSAK-kommunen Ørland sin strategi om å fremme folkehelse.

Retningslinjene omhandler kun i arbeidstakerens arbeidstid, ikke i fritida. Flere kommuner har fattet vedtak om et røykfritt arbeidsmiljø, bl.a. Alta, Bodø, Stjørdal og Bjugn kommune.

Rådmannens innstilling

1. Retningslinjer for en røykfri arbeidsplass vedtas.

ØRLAND KOMMUNE - RETNINGSLINJER FOR EN RØYKFRI ARBEIDSPLASS

Retningslinjenes formål:

- Kommunestyret vedtok 04.12.96 reglement ved innføring av røykeloven og målene om et røkfritt Norge. Se bl.a. reglementets pkt. 2;
 - o "Kommunen innfører umiddelbart totalt røykeforbud innendørs i sine bygninger og i utendørs inngangspartier, med unntak av rene boligeiendommer og leiligheter samt deler av institusjoner (ansatte inngår ikke i et eventuelt slikt unntak) og selskapslokaler. Med "sine bygninger" forstås kommunalt eide bygninger som kommunen selv bruker og leide lokaler som kommunen selv bruker. Røykeforbudet omfatter også utendørsarealer ved skoler, barnehager og skolefritidsordninger i virksomhetens åpningstider"
- Ørland kommune er en FYSAK-kommune. Som et ledd i strategiene om å fremme folkehelse, vil arbeidet med å gjøre Ørland kommune til en røykfri arbeidsplass være viktig.
- Med røykfri menes at ansatte i kommunen ikke skal røyke i arbeidstiden. Det innføres også røykebegrensninger for ombud og publikum som besøker kommunale bygg/eiendommer.

Iverksetting:

- Ørland kommune som arbeidsplass gjøres røykfri fra og med 01.01.13.
- Arbeidsgiver skal motivere ansatte til å slutte og skal tilby røykeavvenningskurs til de som ønsker det.
- Alle ledere vil ha en sentral rolle i det videre arbeidet. Det forutsettes at den enkelte leder utarbeider planer for sin enhet. Planen må tilpasses og utformes i henhold til enhetens særpreg, muligheter og lokalt omfang. Som hjelp i planarbeidet er det utarbeidet retningslinjer jfr. nedenfor som kan benyttes
- Det er viktig at alle forhold er gjennomtenkt, forberedt og klar for iverksetting fra 1. januar 2013.

Retningslinjer

Lov/regelverk :

- AML § 4 - Krav til arbeidsmiljøet
- Lov om vern mot tobakksskader - forskrift

Informasjon til ansatte.

Det er leders ansvar å informere ansatte innenfor sitt virksomhetsråde om at Ørland kommune er en røykfri arbeidsplass. Informasjonsbrosjyre utarbeides og skal gjøres kjent for ansatte, ombud og publikum. I tillegg til brosjyren legges det ut informasjon på intranettet og kommunens hjemmesider.

Det er spesielt viktig at det gis informasjon om kommunens vedtak til ansatte, vikarer, studenter,

besøkende og alle samarbeidsparter. Brosjyren skal også være en del av introduksjonen av nyansatte og studenter/elever på utplassering.

Ledere må være tydelig i forhold til de ansatte; det er ikke anledning til å røyke i arbeidstiden.

Leder oppfordres til å tenke bedre helse og arbeidsmiljø for alle ansatte, og motivere i forhold til røykeslutt, mosjon og kosthold.

Ansatte oppfordres til å begrense røyking på tjenestereiser, eksterne kurs m.m.

Din rolle som leder er i denne sammenheng å fungere som et godt forbilde, være pådriver i motivasjonsarbeidet, informere om "støttetiltak" og oppmuntre ansatte til å holde seg røykfrie.

Praktisk gjennomføring

- Vurder graden av brukerkontakt når ansatte i fritid røyker i arbeidstøy.
- Alle kommunale bygg skal være røykfri, også altaner, inngangsparti og nærliggende tomteareal til inngangspartiene, jfr. kommunestyrets vedtak i 1996.
- Leder må anvisse plass hvor det er tillatt å røyke for besøkende/gjester/publikum. Anvist røykeplass må gjøres kjent ved informasjon og skilting.
- På røykeplassene skal det være fastmontert askebeger og plass til papiravfall. Det må etableres ordninger hvor askebegrene blir tømt og holdt i orden.
- Det forutsettes et nært samarbeid med tillitsvalgte/verneombud i utarbeidelsen av planene

Økonomi

Gjennomføring av tiltakene vil medføre ekstra kostnader til anskaffelse av skilt, askebeholder med festeanordninger og montering. Det kan også medføre ekstra kostnader dersom det iverksettes helsefremmende tiltak. Tiltak/finansieringsplan synliggjøres i budsjettprosessen. Alle kostnader dekkes innenfor den enkelte enhet.

N9604973//04.12.96

RØYKELOVEN - REGLEMENT

1. Kommunen slutter seg til målene for et røykfritt Norge år 2000.
2. Kommunen innfører umiddelbart totalt røykeforbud innendørs i sine bygninger og i utendørs inngangspartier, med unntak av rene boligeiendommer og leiligheter samt deler av institusjoner (ansatte inngår ikke i et evt. slikt unntak) og selskapslokaler. Med "sine bygninger" forstås kommunalt eide bygninger som kommunen selv bruker og leide lokaler som kommunen leier og bruker. Røykeforbudet omfatter også utendørsarealer ved skoler, barnehager og skolefritidsordninger i virksomhetens åpningstider.
3. Kommunen oppfordrer sine leietakere, unntatt boligleietakere, og utleiery av lokaler til kommunen om å gjennomføre liknende tiltak i sine lokaler.
4. Kommunen tilrår at det ikke skal røykes i private barnehager og familiedaghem i virksomhetenes inneområde.
5. Kommunen oppfordrer interkommunale institusjoner som kommunen er deleier/deltaker i, til å gjennomføre liknende tiltak i sine lokaler. Kommunens representanter i styringsorganer for slike institusjoner oppfordres til å arbeide for dette.
6. Kommunen vil på sikt arbeide for røykfrie miljøer på enkelte kommunale utendørsanlegg som tribuneanlegg for idrett og kultur, småbarnslekeplasser og liknende.
7. Det skal være røykeforbud ved forsamlinger hvor kommunen som arbeidsgiver holder møte for sine ansatte eller framfører offisiell informasjon for disse, selv om arrangementet foregår i lokaler hvor røykeforbudet generelt ikke gjelder. Forbudet gjelder så lenge det forventes at arbeidstakerne deltar for å motta informasjon
8. Kommunen skal som forvaltningsmyndighet etter røykelovens bestemmelser, arbeide for målene for et røykfritt Norge år 2000.
9. Kommunen skal som tilsyns- og dispensasjonsmyndighet utføre en streng og konsekvent håndtering av enkeltsaker. Ved siden av den medisinske faglige vurderingen skal det legges vekt på å hindre at tolking og evt. omgåelse av lovens intensjoner og bestemmelser fører til en konkurransevridning i forhold til de som bestreber gode løsninger.
10. Ved evt. innvilgelse av dispensasjon fra loven og forskriftene bør det stilles vilkår som stimulerer til utvikling mot loven og forskriftenes minimumskrav.
11. Kommunestyret delegerer i henhold til kommunelovens § 10, sin

myndighet etter loven og forskriftene til komite for helse og omsorg. I den grad sakene berører arbeidsforhold og arbeidsmiljøforhold skal arbeidsmiljøutvalget og tillitsvalgte tas med på råd.

12. Kommunestyret delegerer videre etter kommunelovens § 10 til komite for helse og omsorg å gi eller vurdere utfyllende bestemmelser om hva som skal forstås med utendørs inngangspartier, hvordan røykeforbudet skal praktiseres ved institusjoner, utleierlokaler etc. eller andre detaljspørsmål som vil bli reist vedrørende reglene om røyking i kommunen.
13. Kommunelegen i samarbeid med arbeidsmiljøutvalget/tillitsvalgte er ansvarlige for å undersøke, vurdere og evt. gjennomføre røykeavvenningskurs eller liknende tiltak for ansatte.