

Møteinnkalling

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune
Møtested: Borgklienten, Rådhuset
Møtedato: 14.08.2013
Tid: 12:00

Forfall meldes til Infotorget tlf. 72514000 eller på epost til postmottak@orland.kommune.no som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Arild Risvik	Leder	BK-PER
Reidun Fremstad	Medlem	OK-HVERN
Ole Gunnar Utstrand	Medlem	OK-UTDF
Snorre Glørstad	Medlem	OK-SEN
Eva Tyskø Sivertsen	Medlem	OK-PLE
Jon Foss	Medlem	OK-PBO
Anne Murvold Risvik	Medlem	OK-HBH
Unni Torp Steen	Medlem	OK-FAGF
Kari Beate Dahl Uthus	Medlem	SOR
Ann Mari Eide	Medlem	OK-FAGF

Vel møtt!

Arild Risvik
personalsjef

Saksnr	Sakstittel	Lukket
	Saker til behandling	
PS 13/6	Vurdering av sykefraværet i Ørland kommune	
PS 13/7	Arbeidsgiverpolitikk for Ørland kommune og evaluering av seniorpolitiske retningslinjer	

Saker til behandling

Saker til behandling

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

Saksnr	Utvalg	Møtedato
13/6	Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune	14.08.2013
	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	

Vurdering av sykefraværet i Ørland kommune

Vedlegg:

1 Vurdering av sykefraværet i Ørland kommune - notat til AMU og adm.utvalget

Sakens bakgrunn og innhold

Med bakgrunn i den sterke veksten i sykefravær i Ørland kommune i 2012 og 1. halvår 2013, har leder for administrasjonsutvalget bedt om at det legges fram egen sak i adm.utvalget. Saken legges med dette fram til behandling i kommunens Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og Administrasjonsutvalget.

Administrasjonens vurdering

Det vises til vedlagte notat utarbeidet av personaltjenesten. I notatet redegjøres det nærmere for sykefraværsutviklinga i kommunen, hvordan vi i dag arbeider med dette temaet og div. forskningsbasert erfaring.

Arbeidet med arbeidsmiljø, helse, miljø og sikkerhet (HMS), herunder forebygging og oppfølging av sykdom er et langsiktig arbeid. Årsaker til sykefravær er sammensatt. Det finnes ingen enkle svar. Erfaring tilsier:

- I alle enheter er det langtidsfraværet som utgjør den største andelen av sykefraværet. Dette er den største utfordringen for kommunen
- Vi må arbeide langsiktig, tiltak i dag kan kanskje først gi effekt om 2 år?
- Lavere sykefravær kan ikke vedtas men vi kan vedta tiltak og ressursinnsats
- Det er ansatte og ledere på enhetene som vet hvor skoen trykker og som bør involveres i prioritering av tiltak

I forslag til arbeidsgiverpolitikk, se egen sak, er det foreslått mål og tiltak som BL.A. har som målsetting å få ned sykefraværet. Dersom AMU og adm.utvalg ønsker andre type tiltak og/eller øke ressursinnsatsen innen dette arbeidet, anbefaler rådmannen å få disse forlagene innarbeidet i arbeidsgiverpolitikken, "Mål og tiltak i perioden 2013-2015."

Rådmannens innstilling

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Vurdering av sykefraværsutviklinga i Ørland kommune - notat til AMU og adm.utvalg august 2013

Sykefraværsutviklinga

Kommunens mål, jfr. IA-avtalen:

Ørland kommune har fortsatt målsetting i henhold til IA-avtalen om å få sykefraværet ned på 5,8 %. Målet ble fastsatt i 2001 basert på nedgang på 20 % ift. sykefraværet 2. kvartal 2001 som var på 7,3 %.

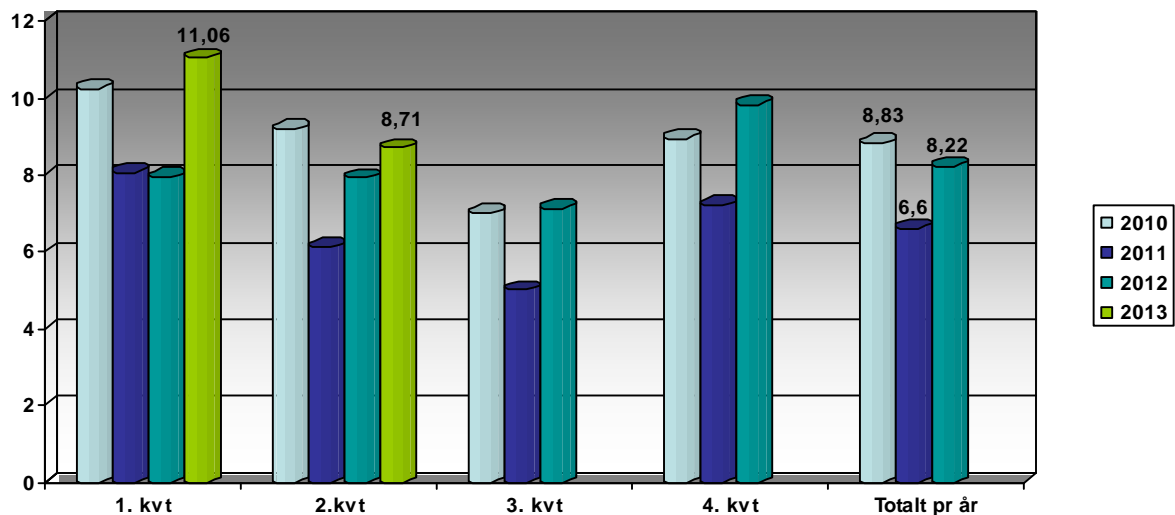
I 2011 var sykefraværet i Ørland kommune 6,6 %. Dette var et av de laveste fraværene vi har hatt siden IA-avtalen ble inngått. Ifølge statistikk fra KS var vi i den perioden den kommunen i Trøndelag (Sør og Nord Trøndelag) med tredje lavest fravær. I 2012 hadde vi en sterk vekst og tendensen fortsetter inn i 1. halvår 2013. Ifølge siste sammenligningstall fra KS er det hele 23 kommuner med lavere fravær og kun 11 med høyere fravær. Kvinner hadde størst andel fravær, og da på langtids fravær.

Sykefravær siste 6 år:

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sykefravær, inkl. egenmeldt (%)	8,1	7,0	7,4	8,6	6,6	8,22
Kun egenmeldt	0,7	0,9	0,9	0,9	1,4	1,7

I 2012 økte sykefraværet til 8,22 og fordelingen mellom kvinner og menn var så og si lik. Tendensen ser ut til å fortsette inn i 2013. Både i 1. og 2. kvartal var fraværet høyere enn tilsvarende tall for 2012 og hvor kvinnene har over 50% mer fravær enn menn.

Sykefravær kvartalsvis siste 4 år:



Erfaringsvis bruker 1. og 4. kvartal å ha høyest fravær og 3. kvartal lavest. 1. og 2. kvartal 2013 er begge høyere enn 2012.

Legemeldt fravær samlet hos **alle** arbeidsgivere i kommunen, viser også en vekst som skiller oss klart ut fra utviklinga i andre kommuner i fylket. Se tabell nedenfor. Gjør oppmerksom på at dette ikke er tall bare for arbeidsgiveren Ørland kommune men tall for alle arbeidsgivere i kommunen.

Sykefraværsprosent

Legemeldt fravær i prosent av avtalte dagsverk

Periode: 1. kvartal 2013

	1. kvartal 2013	1. kvartal 2012	Endring
Hele landet	5,9 %	5,7 %	4,1 %
Sør-Trøndelag	6,0 %	5,8 %	2,7 %
Trondheim	5,7 %	5,6 %	2,4 %
Hemne	6,8 %	7,0 %	-2,9 %
Snillfjord	6,5 %	6,3 %	3,4 %
Hitra	7,3 %	6,7 %	9,9 %
Frøya	6,2 %	6,4 %	-3,8 %
Ørland	6,5 %	5,2 %	25,4 %
Agdenes	5,8 %	4,8 %	23,0 %
Rissa	5,2 %	5,9 %	-11,0 %
Bjugn	7,3 %	8,6 %	-14,2 %
Åfjord	4,8 %	4,8 %	0,5 %
Roan	7,5 %	7,0 %	6,7 %
Osen	6,3 %	5,6 %	11,8 %
Oppdal	5,6 %	5,6 %	0,6 %

Rapporten fra Nav understreker også at forskjellene mellom kvinner og menn øker. I tillegg til høyt sykefravær har kommunen en antagelse om at sykefravær blant gravide kvinner er høyt. Per i dag finnes det ingen gode systemer som gir nøyaktig statistikk på dette, men tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) viser at sykefravær blant gravide kvinner er høyt, uavhengig av sektor og bransje. Fra 1995 til 2007 økte sykefraværet for gravide fra 16 % til 24 % (SSB 2012).

Fraværsprosenten mellom ulike arbeidssteder og yrkesgrupper er store. Dette gjelder i hele landet og også i Ørland kommune. De med høyest fravær er barnehage, renhold og pleie- og omsorg. Dette er kvinnedominerte arbeidssteder med en stor del andel ansatte med lavere utdanning.

De negative konsekvensene av høyt sykefravær er flere:

- Mindre sosial stabilitet og dermed trivsel på arbeidsplassen
- Sviktende kompetanse i enhetene/avdelingene gjennom mindre stabilitet
- Ofte større arbeidsbelastning på de som ikke er syke

I tillegg har sykefravær en økonomisk negativ effekt. Bildet bak dette er sammensatt. Det avhenger av om det er korttid eller langtidsfravær og om og på hvilken måte de syke arbeidstakerne erstattes.

Dessuten er det en sammenheng mellom stort langtidsfravær og overgang til uførepensjon som igjen skaper behov for meravsetning i pensjonskassene og som øker reguleringspremien for kommunen.

Hvordan arbeides det med sykefraværsoppfølging

Fokusområder i 2012:

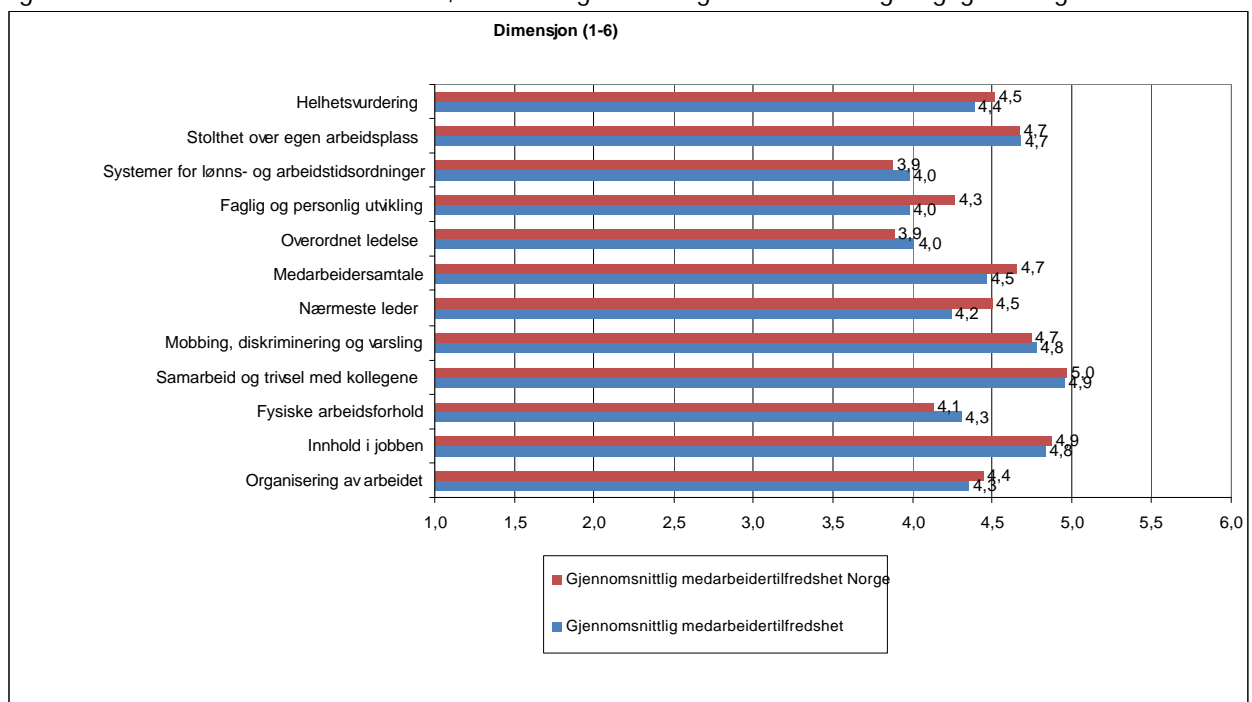
- Prosedyrer iht Folketrygdlovens bestemmelser for oppfølging av sykemeldte er godt etablert og ansatte følges aktivt opp i henhold til disse. I 2012 gjennomførte kommunen obligatorisk opplæring for alle ledere i oppfølging av sykemeldte arbeidstakere gjennom et sykefraværprosjekt i Agresso. Det har vært fokus på tettere involvering av lege og bedriftshelsetjeneste i dialogen med leder og sykmeldt. Kommunen har også gjennomført flere "dialogmøter" der målet har vært å undersøke hva som bidrar til reduksjon av sykefravær og gjennomføre tiltak. Majoriteten av samtaler har fokusert på mulige tiltak som kan bidra til å få langtidssyke tilbake til arbeid. Erfaringer med dette arbeidet har vist at det er viktig å komme inn med tidlig og tett oppfølging, men samtidig det at den ansatte "blir sett".

vi blir oss ganske trygge på at oppfølging av sykemeldte er godt ivare tatt i Østland Kommune. Ledere har blitt styrket i dette arbeidet med 30 min veiledning før hvert dialogmøte av Coperio BHT, samt at gode prosedyrer er utarbeidet. Bakgrunnen for fokuset på oppfølging av sykemeldte er at staten gjennom lov og forskrift fokuserte på at resepten som skulle få sykefraværet ned i Norge var tettere oppfølging av sykemeldte. Men tiltaket har kanskje ikke hatt noen slik effekt, ifølge SINTEF-forskeren Solveig Oseberg Ose. Hun konkluderer med at det er tilretteleggingen som avgjør om ansatte sykmeldes, står i jobben, eller kommer tilbake i jobb raskt. Arbeidsgivernes holdning og innstilling, ikke oppfølgingsystemer, vil være avgjørende for å få til et inkluderende arbeidsliv.

- Konflikthåndteringskurs og stressmestrings kurs for utvalgte enheter. Som en del av konflikthåndteringskurset ble det utarbeidet psykososiale samhandlingsregler på enhets-/avdelingsnivå. Tiltaket ble prioritert bl.a. fordi en del av sykefraværet har oppstått ifm. konflikter/uenighet på arbeidsteden.
- Forbedre det systematiske HMS-arbeidet som en del av kommunens internkontrollsystem. Vi har fortsatt noen forbedringer en ved det systematiske HMS-arbeidet, dette vil bli fulgt opp i arbeidet i 2013, gjennom en god dialog med Coperio og handlingsplaner for hver enhet som er under utarbeidelse.
- I samarbeid med bedriftshelsetjeneste foretatt en risiko og sårbarhetsanalyse på alle enheter.
- Det har vært satt fokus på å beholde de gravide lengst mulig i jobb, og flere ledere har vært på kurs gjennom NAV arbeidslivssenter i forbindelse med dette. Det har også vært dialoger med lege og jordmor slik at tilrettelegging i jobb kan være mulig.
- Sentrale samarbeidspartnere i arbeidet med sykefraværsoppfølging er Bedriftshelsetjenesten (Coperio) og NAV arbeidslivssenter. De er faste deltakere i møtene i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). AMU har som fast punkt i hvert møte, sykefraværsutvikling og status på arbeidet i HMS-planen.

Medarbeiderundersøkelsen:

Hvert annet år gjennomføres en medarbeiderundersøkelse. Hver enkelt enhet/avdeling har gjennomgått undersøkelsen i 2011 og utviklet tiltak. Det er i 2013 planlagt ny undersøkelse. Medarbeiderundersøkelsen, enhetens fraværsutvikling og kartlegginger i risiko- og sårbarhetsanalyser og vernerunder er et godt grunnlag for enhetens HMS- arbeid som skal bidra til forebygging av fravær. Hovedpunkter fra medarbeiderundersøkelsen 2011: Undersøkelsen som ble gjennomført i 2011 ga en svarprosent på 71 %. Undersøkelsen brukes også av inntil 100 andre kommuner, noe som gir oss et godt sammenligningsgrunnlag.



På en skala fra 1 til 6 der 6 er best score, er helhetsvurderingen på 4,4 % mot 4,5 % medarbeidertilfredshet i sammenligningsgruppen. Som det fremgår ser det ut til at de ansatte:

- Har godt samarbeid og trivsel med kolleger (4,9)
- Har et arbeidsmiljø med lite mobbing/diskriminering (4,8)
- Er stolte av egen arbeidsplass (4,7)
- Trives med innholdet i jobben (4,8)

I forhold til sammenligningsgruppen kommer vi dårligst ut på faglig og personlig utvikling, nærmeste leder og medarbeidersamtale. Det er laget rapporter ned på enhetsnivå og det er forskjeller mellom enhetene. Det forutsettes at enhetene i sin planlegging av arbeidsmiljø (HMS)-tiltak i 2012 bruker rapportene som grunnlag for prioritering av tiltak. Så vil medarbeiderundersøkelsen i 2013 vise om det har ført til forbedringer på de områdene de har lavest score.

Framtidige strategier for å arbeide sykefravær: Årsaker - hva virker?

Årsaker til sykefravær er sammensatt. Det finnes ingen enkle svar. Erfaring tilsier:

- I alle enheter er det langtidsfraværet som utgjør den største andelen av sykefraværet. Dette er den største utfordringen for kommunen
- vi må arbeide langsiktig, tiltak i dag kan kanskje ført gi effekt om 2 år?
- lavere sykefravær kas ikke vedtas men vi kan vedta tiltak og ressursinnsats
- det er ansatte og ledere på enhetene som vet hvor skoen trykker og som bør involveres prioritering av tiltak

Sykefraværet svinger. Gjorde vi mere i 2011 da fraværet var på 6,6 %. Tror ikke det. Hva er det da som er årsaken til den store veksten i 2012 og 1. halvår 2013?

Kartlagte enheter/avdelinger med lavt sykefravær:

- Kjennetegn på enheter/avdelinger med lavt sykefravær er kartlagt.
- Kjennetegn er:
 - godt arbeidsmiljø
 - høy tilfredshet blant de ansatte
 - en tydelig og samlende ledelse
 - nok fagutdannet grunnbemanning
 - opplevelse av et faglig og sosialt fellesskap som vil yte så gode tjenester som mulig
 - trivselstiltak satt i system, og samhandlingsrutiner er utarbeidet.

Erfaring fra andre virksomheter;

Data fra NAV som har oversikt over registrerte diagnosegrupper forteller oss at det er muskel- og skjelettsykdommer og ulike typer mentale lidelser som utgjør de største registrerte sykdomsgruppene blant våre sykemeldte. Det er naturligvis et spørsmål om hvor mye av dette som har sin opprinnelse i forhold på arbeidsplassen.

Men ofte er årsaksbildet sammensatt og selv om primærårsaken til sykemelding ofte ligger utenfor arbeidet, har forhold i arbeidet stor betydning på tendensen til sykemelding eller til å komme tilbake fra sykemelding.

Erfaringer og analyser fra andre kommuner, og andre virksomheter, gjør at en kan si en god del om hva som virker i forhold til å få ned sykefraværet. Oppsummert dreier det seg om disse forholdene:

- Styrke nærværsfremmende forhold på arbeidsplassen.
 - Det synes som om det er to forhold som er særlig viktig for å oppnå dette, nemlig å etablere et sosialt inkluderende arbeidsfellesskap og å bidra til at alle medarbeidere oppnår en kompetanse som gjør at arbeidsoppgaver og utfordringer mestres tilfredsstillende.

- Gjennomføre en tett og aktiv oppfølging av alle sykemeldte.
 - Det viser seg at dette er svært viktig både for å unngå at integrasjonen mot arbeidsplassen blir svekket og å bidra til en rimelig tilpasning av krav til og forventinger overfor arbeidsplassen.
- Kompetanse om muligheter og egen tilstand.
 - Både den sykemeldte selv, ledere og hjelpere må sikres kompetanse i hva slags systemer som gjelder ved langtidsfravær. Først da får IA systemene effekt. Kompetanse er også viktig i forhold til å skape et godt bilde av egen mestringsevne. Opplysningsarbeid i forhold til gravide er et eksempel på dette. Der det er gjennomført gir det klare utslag i redusert sykefravær i denne gruppa.
- Ansvarsavklaring mellom de involverte
 - Flere ansvarlige er inne i bildet i forhold til sykemeldte. Nærmeste leder, overordnede ledere, støtte- og hjelpepersonell (Personal og bedriftshelsetjeneste) samt eksterne ressurser (NAV ved både "trygdekontor" og arbeidslivssentre) har sine ulike roller å spille. En klargjøring av roller, ansvar og myndighet er en forutsetning for å skape forbedringer.
- Støtteapparat må være riktig organisert
 - Et internt støtteapparat kan spille en viktig rolle i arbeidet med sykefravær om det blir brukt riktig av linjeledelsen. Det vil være behov for både prosess- og ekspertstøtte.
- Tilrettelegging av arbeidet må ivaretas på en offensiv måte.
 - Tilrettelegging av arbeidsforholdene er svært viktig i forhold til faktiske og potensielle muskel- og skjelettplager og i forhold til gravide arbeidstakere. Dette bør være et langsiktig arbeid som også er tett integrert i arbeidet med utstyrsinvesteringer. Tilrettelegging bør kombineres med stimulering av helsefremmende fysisk aktivitet, Folkehelse Fosen er et godt eksempel på dette.
- Økt bevissthet om økonomiske effekter.
 - De økonomiske potensialene ved å gjøre noe med sykefravær (og tilbøyelighet av uførepensjonering) bør synliggjøres innenfor ulike deler av virksomheten. Det er et viktig pedagogisk poeng å vise hvor mye en enhet kan øke sitt økonomiske handlingsrom ved å senke sykefraværet med en viss prosentandel. Avdekking av slike økonomiske potensialer kan eventuelt også forsvare den ekstra ressursinnsats som i noen tilfeller må til for å fremme reduksjon i sykefraværet.
- Ledelsesfokus – rapportering, dialog og oppmerksomhet
 - Ledelsesfokus har stor betydning ved at det er avgjørende for å få alle de andre virkemidlene til å fungere etter hensikten over tid. Spørsmål som er relatert til HMS, nærvær og fravær må høyt opp på dagsorden. Ledelsen må på bakgrunn av gode rapporter og analyser reise de riktige problemstillingene i organisasjonen og førstelinjeledere må settes i stand til å møte utfordringene på området gjennom å støtte sine ledere. Et slikt gjennomgående, prioritert ledelsesfokus er en av de viktigste reseptene i arbeidet med sykefravær og HMS for ledelsen i Ørland Kommune som over lang tid har hatt et stabilt lavt fravær.

I SINTEF sine forslag til tiltak mot sykefraværet oppfordres til forsiktighet med å starte tiltak som noen har hørt virker andre steder. De oppfordrer heller til lokal kartlegging og bred medvirkning fra ansatte for å bli enige om noen tiltak ut fra kartleggingen. Forskingen viser at det er slike tiltak som virker best. Andre forskningsrapporter antyder at ensidig fokus på begrepet sykefravær ikke er bra, men at man lykkes bedre ved å fokusere på arbeidsnærvær, arbeidsglede, trivsel og mer positivt ladede begreper.

Ledelse:

Det er i sær siste punkt (ledelsesfokus) som vi mener bør løftes opp.

Den vanligste og sikreste årsaken er rett og slett at mennesker har sykdomsdiagnoser som er uforenlig med deltagelse i arbeidslivet. Men i noen sykdomstilfeller kan man likevel delta i begrenset og tilrettelagt arbeid. Her kan samarbeidet (dialogen) mellom arbeidsgiver, lege og den ansatte bli bedre. Lederutvikling bør være et prioritert tiltak. **Det kanskje viktigste tiltak er at den enkelte leder har evne, vilje og tid** til å følge opp den enkelte ansatte, både den som er sykemeldt men ikke minst de som er i full jobb. Det er en av de viktigste lederoppgaver å se og høre den enkelte ansatte, motivere, sette mål, evaluere mål, sikre medbestemmelse for de ansatte, vise omsorg og støtte for den ansatte og medvirke til at den enkelte føler arbeidsglede gjennom å se resultater av sitt arbeid. Dette er viktige forhold for å forebygge den del av sykefraværet som det er mulig å gjøre noe med.

Holdninger og kommunikasjonskultur:

Forskning for eksempel ved SINTEF har påpekt visse sammenhenger mellom holdninger og sykefravær og at kulturen kan påvirke terskelen for å ordne med sykemelding. Man hører av og til ordbruken "jeg har sykemeldt meg". En slik uttalelse kan analyseres ut fra at ingen er tildelt en slik rettighet, den er det legene som har. Det antas at også i Ørland kommune kan en begrenset del av sykefraværet være relatert til forhold som SINTEF påpeker og som har med holdninger å gjøre. Det er denne delen av sykefraværet det er mulig å gjøre noe med. Det er viktig at ressurser og tiltak vinkles mot områder som det er mulig å gjøre noe med. Det finnes mengder av informasjon om årsaker til sykefravær og tiltak som andre kommuner har gjennomført. Sitat fra forslag til arbeidsgiverpolitikk i Ørland kommune:

Arbeidsgiverpolitikken handler om å utvikle tre relasjoner:

- *relasjonen mellom leder og medarbeider/tillitsvalgt*
- *relasjonen mellom medarbeider og innbygger/bruker/partner*
- *relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidsmarked*

Suksessfaktorer for utvikling av disse tre relasjonene vil være en god og åpen dialog, og gjennom den å utvikle en kommunikasjonskultur preget av åpenhet, respekt, refleksjon og av ledere som evner å se sine ansatte.

Personaltjenesten
05.08.13.

SAKSFRAMLÉGG

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

Saksnr	Utvalg	Møtedato
13/7	Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune	14.08.2013
	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	
	Kommunestyret - Ørland kommune	

Arbeidsgiverpolitikk for Ørland kommune og evaluering av seniorpolitiske retningslinjer

Vedlegg:

- 1 Arbeidsgiverpolitikk Ørland kommune - forslag
- 2 Seniorpolitiske retningslinjer - forslag til reviderte retningslinjer
- 3 Gjeldende Seniorpolitiske retningslinjer fra 01.01.07.
- 4 Fagforbundet høringsuttalelse
- 5 Utdanningsforbundet - uttalelse til høringsutkast
- 6 Uttalelse ifm. gjennomgang/ending av arbeidsgiverpolitikk og seniorpolitiske tiltak - NITO Ørland
- 7 Fysioterapiforbundet - uttalelse til høringsutkast
- 8 Norsk Ergoterapeutforbund Ørland - uttalelse til høringsutkast
- 9 Enhetslederne Eva Tyskø Sivertsen, Sirie E. Skaanes og Liz Raaken - uttalelse til høringsutkast
- 10 Stabsleder servicetorg Ørland - uttalelse til høringsutkast

Sakens bakgrunn og innhold

Gjeldende seniorpolitiske retningslinjer for Bjugn og Ørland kommuner ble vedtatt i kommunestyret desember 2006.

Evaluering kommunestyrene mai 2012 med følgende vedtak:

- Seniorpolitiske retningslinjer evalueres og inngår i livsfasepolitiske retningslinjer.
- Det utarbeides livsfasepolitiske retningslinjer som vedtas av kommunestyret i løpet av 2. halvår 2012. Dette ble forskjøvet til august 2013.

I tillegg har Administrasjonsutvalget i Ørland kommune bedt administrasjonen om å utarbeide et forslag til overordnet arbeidsgiverpolitikk. Vi har valgt å se livsfasepolitikk og arbeidsgiverpolitikk under ett.

Både forslag til overordnet arbeidsgiverpolitikk og reviderte seniorpolitiske retningslinjer er sendt på høringsrunde med høringsfrist 28. juni. Mottatte høringsuttalelser er vedlagt. I tillegg til høringsrunde er det avviklet egne temasamlinger den 6. mars i Ørland og 11. mars i Bjugn. Målgruppa på disse samlingene var ledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Administrasjonens vurdering

Denne saken består egentlig av to saker:

1. Forslag til overordnet arbeidsgiverpolitikk (Livsfasepolitikk), hvor bl.a. seniorpolitikken er **ett** av **flere** tiltaksområder
og
2. Revisjon av gjeldende seniorpolitiske retningslinjer

Den saken som er mest kontroversiell er revidering av seniorpolitiske retningslinjer. Det gjenspeiler også høringsuttalelsene. Dette fordi det i høringsutkastet reises spørsmål om dagens seniorpolitiske goder skal videreføres helt, delvis eller utgå. Det er en kjensgjerning at kommunenes økonomiske situasjon tvinger fram en slik diskusjon.

Forslag til arbeidsgiverpolitikk

Livsfasepolitikken skal omhandle hele livsløpet som ansatt i kommunen. Fra rekruttering/tilsetning fram til den ansatte slutter. Dvs. Livsfasepolitikken er **hele** spekteret av personalpolitiske retningslinjer og virkemidler. Livsfasepolitikken utgjør derfor kommunens samlede personalpolitikk eller **arbeidsgiverpolitikk** som også er et begrep for det samme. Når disse begrepene er sammenfallende så velger vi ett felles begrep som beskriver området. Vårt forslag vil være å benytte arbeidsgiverpolitikk som et samlebegrep.

Forslaget er lagt opp slik at dokumentet drøftes **årlig** i ledergrupper, med tillitsvalgte og med politisk ledelse. Dvs. vi håper arbeidsgiverpolitikken kan bli dynamisk og hvor vi kan:

- Ta utgangspunkt i det vi faktisk har
- Bygge stein på stein

Det har siden 2007 vært avviklet 8 dialogmøter og temasamlinger hvor ansatte, tillitsvalgte og ledere har hatt anledning til å komme med innspill på en framtidig arbeidsgiverpolitikk:

- Fokuset på dialogen - det å se ansatte og gi ansatte arbeidsoppgaver som opplevelse av å bety noe og gir mestring
- Tydelig og kompetente ledere
- Fleksible løsninger i de ulike livsfasene

Vår oppgave blir å gjøre målene og arbeidsoppgavene kjent for ansatte. Ha gode rutiner på opplæring og kompetansebygging. Samt evne og være raus og individuell for å løse de komplekse oppgavene.

Revisjon av seniorpolitiske retningslinjer

Kommunene Bjugn og Ørland har pr. i dag gode seniorpolitiske tiltak. De kostnadskrevende delene av ordninger er:

- Årlig utbetalt bonus fra fylte 62 til 67 år på ca. kr. 37 000
+
- 10 ekstra fridager (seniordager). Det er mulig å omgjøre bonusen til fridager. Dvs. hvis bonusutbetaling kuttes ut kan seniormedarbeideren totalt ta ut 25 seniordager.

De fleste velger løsningen med fridager kombinert med bonus. Men noen, spesielt innen pleie- og omsorg prioriterer fridager. Status seniorpolitikk hos de andre Fosen-kommunene:

- Rissa: Ingen fridager eller bonusordninger
- Åfjord: 5 ekstra fridager fra 62 år.
- Roan: Ingen fridager eller bonusordninger
- Osen: 1 ekstra feriedag fra 61 år, 1 ekstraferieuke fra 62 år og kr. 30 000,- i lønnstillegg fra 64 år (forutsatt at ansatt står i jobb til fylte 65 år)

Kostnader ved dagens ordning:

Med dagens satser koster seniorpakken ca. kr. 59 000,- pr. år pr. år pr. ansatt i aldergruppa 62 til 67 år (Beregnet ut fra minstelønnsstige for fagarbeider).

Hvis dagens ordning videreføres, vil kostnadene til seniorpolitiske tiltak mer enn fordobles i løpet av få år, dette pga. at de store etterkrigskullene når pensjonsalder.

Framskrevet kostnadsanslag (presentert i temasamlinger mars 2013):

Bonus kr. 40 700,- inkl. arbeidsgiveravgift

10 fridager – basert på årslønn fagarbeider minstelønnsstige kr. 18 300 inkl. sos.utgifter

Ørland

- 2013 kr. 1.200.000,- – 30 ansatte
- 2017 kr. **2.900.000,-** – **72 ansatte**. Reduser med 25 % fordi noen går av med pensjon i stedet for bruk av seniortiltak. Allikevel **kostnad på 2,1 til 2,3 mill.**

Bjugn

- 2013 kr. 1.800.000,- - 49 ansatte
- 2017 kr. **3.500.000,-** – **86 ansatte**. Reduser med 25 % fordi noen går av med pensjon i stedet for bruk av seniortiltak. Allikevel **kostnad på 2.6 mill.**

Lønner det seg?

Kommunen pådrar seg store pensjonsutgifter for de som tar ut AFP-pensjon fra **KLP** i aldergruppa 62 år til 64 år. Denne kostnaden får vi ikke for undervisningspersonell, da de er medlemmer i Statens pensjonskasse (SPK). Kommunen får heller ikke direkte pensjonskostnader pr. pensjonist fra fylte 65 år. Noen kommuner har derfor valgt å kun bruke seniortiltakene på ansatte i aldergruppa 62 til 64 år som er medlemmer i KLP.

Ørland har i dag 100 % sjørlisiko på AFP-pensjon 62 til 64 år. Dette fordi de har hatt så få som har gått av med AFP-pensjon i denne aldergruppa de siste årene - se tabell fra KLP. Ved 100 % sjørlisiko betaler kommunen hele pensjonen til pensjonisten fram til fylte 65 år. Kostnaden blir mellom 60 til 70 % den ansattes pensjongivende lønn ved fratreden. Tar vi utgangspunkt i minstelønn fagarbeider 100 % stilling, vil den årlige kostnaden pr. AFP-pensjonist utgjøre mellom kr. 217 000 til 253 000.

I stedet for 100 eller 50 % sjørlisiko, kan kommunene inngå avtale om 100 % utjamning med KLP. Dvs. vi betaler ett beløp uavhengig hvor mange som velger å ta ut AFP-pensjon 62 til 64 år. I beregninger fra KLP vil en 100 % utjamning årlig koste ca. 1 150 000,- i Ørland og kr. 1 270 000,- i Bjugn.

Ørland - Utvikling Pensjonister KLP (fellesordningen og sykepleiere - dvs. ikke lærere SPK)

	01.01.07.	31.12.12
85 års regelen	2	2
AFP 62-64 år	5	1
AFP 65-66 år	6	0
Alderspensjon	69	108
Uførepensjon	32	52

Bjugn - Utvikling Pensjonister KLP (fellesordningen og sykepleiere - dvs. ikke lærere SPK)

	01.01.07.	31.12.12
85 års regelen	0	0
AFP 62-64 år	7	4
AFP 65-66 år	10	2
Alderspensjon	84	118
Uførepensjon	47	84

Tusen kroners spørsmålet er; ville vi hatt tilnærmet samme utvikling uten de seniorpolitiske tiltakene?

- **Hva er det som motiverer for å stå i arbeid?**
- **Hva er det som virker for en ansatt som er utslitt? Bonus på kr. 37 000,- eller mere fritid eller er det andre tiltak?**
- **Ligger det nok økonomiske insitamenter i pensjonssystemet allerede? Eks.** Ved å gå av med pensjon vil du med full pensjonsopptjening få redusert inntekta med ca. 34 %. For en fagarbeider i minstelønnsstigen vil bruttoinntekta bli redusert med ca. kr. 123 000,-. Er en bonus på kr. 37 000,- da avgjørende for om den ansatte velger å fortsette eller slutte?
- **Er det slik at ansatte har mere helseproblemer som 62-åring enn en 40-åring eller 50 åring?**

Det har vært forsket en del på dette. Vi kan kort nevne:

Undersøkelse framlagt av NAV arbeidslivssenter i workshop 2012 for Bjugn og Ørland kommune. Spørsmålet hva motiverer for å stå i arbeid?

- 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. Det å fjerne et innarbeidet gode vil virke sterkere enn å la være å innføre et gode. Det å lønne seniorer ekstra oppleves som rettferdig lønnspolitikk av mange, jfr. erfaringer fra lokale lønnsforhandlinger

Andre forskningsrapporter, jfr. FAFO-rapport 2013 "Seniorpolitikk under skiftende forhold" - Noen utdrag

- kanskje ikke enkelttiltakene som gir gode resultater, men en helhetlig satsning på god personalpolitikk og god arbeidsgiverpolitikk. Seniortiltak som redusert arbeidstid eller økt lønn kan være "det lille ekstra"
- Om man lykkes med seniorpolitikken bør også ses i sammenheng med graden av uføretrygding; det hjelper lite at man når dem som fyller 62 år, dersom mange allerede har sluttet med uføretrygd før den tid.
- I en artikkel som studerer effekten av seniortiltak i norske kommuner finner forfatterne at seniortiltak ikke øker sannsynligheten for at en 62-åring skal fortsette i arbeid og ikke ta ut pensjon (Midtsundstad, Nielsen og Hermansen, 2012).
- I kommuner med seniortiltak er sannsynligheten for å fortsette i arbeid som 62-åring ikke større enn i kommuner uten slike tiltak.
- Er det god ledelse og arbeidsmiljø heller enn seniorgodene som gir effekt?

- Det er også påpekt at selv om man skulle finne at flere eldre arbeidstakere står lenger i arbeid, behøver ikke seniorpolitikken være den direkte eller eneste årsaken. Levealderen har økt og helsetilstanden hos befolkningen bedres, også blant eldre arbeidstakere.

Kan arbeidsgiver endre retningslinjene for seniorpolitikken?

Flere av organisasjonene viser til "Ørstaddommen" fra mars 2013 som i korthet innebar at Ørsta kommune ikke kunne si opp senioravtalene som allerede var inngått med den enkelte ansatte. Vi har forspurt KS om dette innebærer at heller ikke vi kan endre vilkårene i de seniorpolitiske retningslinjene? De svarer følgende:

Ørsta-saken var det spørsmål om

- 1) var det inngått avtaler, eller var dette helt ensidig gitte tiltak fra arbeidsgivers side*
- 2) hvis det var avtaler, var det avtalt oppsigelsesadgang, eller var avtalene tidsbegrenset.*

Retten kom til at det var inngått avtaler som forpliktet begge parter og at disse ikke kunne sies opp. Det var der ikke tatt inn noe om varighet eller oppsigelsesadgang.

Siden dere har inngått avtaler for ett år om gangen tenker jeg dette stiller seg annerledes enn i Ørsta. Men det forutsetter at dere også har praktisert dette med årlige fornyelser.

Jeg vil, ut fra det du har sendt meg og forutsatt at det ikke er noen som kan vise til at disse aldri har blitt fornyet, men at man har fortsatt å praktisere dette uten fornyelse av avtalene, si at dere kan si opp tiltakene.

Siden det er tatt inn uttrykkelig varighetstid i avtalene, vil jeg likestille dette med midlertidige arbeidsavtaler når det gjelder oppsigelsestiden; det bør kunne sies opp med rimelig varsel, f.eks. 1- 2 måneder .

Det vil nok også kunne bli påberopt av Fagforbundet at dette må gjøres som endringsoppsigelser siden det er snakk om lønns- og arbeidstid og siden ordningen ser ut til å ha vart så lenge som siden 2006 (men sikkert ikke for alle de det er snakk om) . Dette er jeg ikke enig i, siden det er satt en særskilt varighet i avtaledokumentet.

Uansett juridiske betraktninger rundt dette, hvis Ørstaddommen allikevel blir førende for kommunen, er vi ikke forpliktet til å inngå **nye avtaler med nye 62 åringer**. Skulle det vise seg at noen av våre individuelle avtaler ikke kan sies opp får de løpe fram til den ansatte fyller 67 år eller slutter.

Rådmannens hovedkonklusjon:

Rådmannen tilrår at de den overordnede arbeidsgiverpolitikken vedtas og viser til at arbeidsgiverpolitikken årlig drøftes **årlig** i ledergrupper, med tillitsvalgte og med politisk ledelse (administrasjonsutvalg). Dvs. vi håper arbeidsgiverpolitikken kan bli dynamisk og hvor vi kan:

- Ta utgangspunkt i det vi faktisk har
- Bygge stein på stein

Rådmannen tilrår at de lokalt vedtatte seniorpolitiske tiltakene fra 62 til 67 år opphører. Dvs. bonusutbetaling og ekstra fridager. Rådmannen foreslår at de som allerede har avtale beholder vilkårene ut 31.12.13 men at ansatte som blir 62 år i tidsrommet 01.09.13 til 31.12.13 ikke får avtale.

Rådmannen har full forståelse for at arbeidstakerorganisasjonene ønsker å beholde et godt innarbeidet gode for våre seniorer fra 62 år. Rådmannen er klar over de positive sidene ved

dagens retningslinjer, spesielt den forebyggende effekten ekstra fridager gir for ansatte med helseproblemer. Rådmannen er også klar over at et opphør av en ordning vi har hatt siden 2007 vil kunne virke demotiverende for våre eldste arbeidstakere. Rådmannen velger allikevel å foreslå denne endringen fordi:

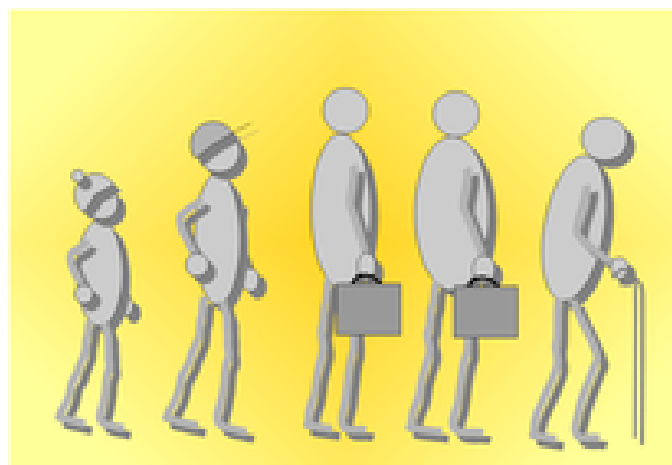
- Vi må ta hensyn til kommunens økonomiske situasjon. I forhold til de fleste andre kommuner har vi for tiden en særskilt dårlig økonomi. Forutsatt at vi klarer å holde årets budsjetttrammer må vi ytterligere ned med driftsbudsjettet i 2014 med ca. 4-5 millioner. Dette kommer i tillegg til de kutt som er foretatt i 2013 og som må videreføres neste år. Dersom vi må kutte i bemanninga for å opprettholde seniorgodene, vil dette ytterligere øke trykket på de som skal levere de daglige kommunale tjenestene.
- Dersom ordningen videreføres vil kostnadene øke betraktelig på grunn av de store etterkrigskullene som i de kommende årene når 62 år (stipulert økning fra 30 ansatte i 2013 til 72 i 2017).

Selv uten den nåværende tiltakspakken for seniorer i aldergruppa 62 til 67 år, kan vi fortsatt utøve en seniorpolitikk. Lønn for å beholde ønsket seniorkompetanse kan gis i de lokale lønnsforhandlingene. Leder og ansatt skal fortsatt drøfte tiltak hvis den ansatte senioren har behov for tilrettelegging i arbeidssituasjonen for fortsatt å kunne stå i arbeid. Dette på lik linje med andre ansatte med helseproblemer.

Dersom kommunestyret ønsker å videreføre deler av den seniorpolitiske tiltakspakken vi har i dag, vil rådmannen anbefale at de prioriterer fritid. Dette med bakgrunn i flere av de innspill vi har fått i høringsrunden men også fordi dette kan ha en forebyggende effekt. Videreføring av hele 25 ekstra fridager vil derimot bli utfordrende for enhetenes vikarbudsjett. Tas det ikke inn vikar kan trykket på de øvrige ansatte bli stort.

Rådmannens innstilling

1. Vedlagte forslag til arbeidsgiverpolitikk for Ørland kommune vedtas.
2. Vedlagte forslag til reviderte seniorpolitiske retningslinjer vedtas.
3. Ordningen med utbetaling av bonus og ekstra fridager, jfr. nåværende seniorpolitiske retningslinjer, opphører fra 01.01.14 for ansatte som har senioravtale i dag. Det inngås ikke senioravtale med nye ansatte som fyller 62 år i den resterende del av kalleråret.



Arbeidsgiverpolitikk



Ørland kommune

Innledning

På oppdrag fra Administrasjonsutvalget i Ørland kommune er det bedt om å jobbe med en overordnet arbeidsgiverpolitikk. Gjennom dette arbeidet har det vært viktig å kartlegge hva som allerede finnes og hva skal vi utvikle og utarbeide fremover. Dette dokumentet er ikke ett endelig svar, men et utgangspunkt for å jobbe kontinuerlig og målrettet med arbeidsgiverpolitikken. Kommunestyret har også bedt om at det skal utarbeides en livsfasepolitikk. Hva er så det?

Livsfasepolitikken skal omhandle hele livsløpet som ansatt i kommunen. Fra rekruttering/tilsetting fram til den ansatte slutter. Livsfasepolitikken er hele spekteret av personalpolitiske retningslinjer og virkemidler. Den utgjør kommunens samlede personalpolitikk eller arbeidsgiverpolitikk som også er et begrep for det samme. Når disse begrepene er sammenfallende så velger vi ett felles begrep som beskriver området. Vårt forslag vil være å benytte arbeidsgiverpolitikk som et samlebegrep.

Ørland Kommune vil ha et arbeidsliv hvor det er plass til alle. Vi mener at det kan oppnås gjennom et godt arbeidsmiljø og gjennom en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk. Det må legges vekt på en arbeidsgiverpolitikk som tar hensyn til arbeidstakernes behov for en tilpasset arbeidssituasjon og som fører til at flere kan stå lenger i arbeid.

Arbeidsgiverpolitikkenes kjerne kan defineres som de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag.

Arbeidsgiverpolitikken bør gjenspeile kommunens verdiplattform SOLA; *samhandlende, offensiv, lærende, ansvarlig*.

Arbeidsgiverpolitikken er en lærings- og utviklingsstrategi som sier at vi beveger oss mellom ulike livsfaser i livet der vi alle har ulike behov, krav og begrensninger og muligheter.

Overordnet mål med SOLA som basis;

- Ørland Kommune skal være en attraktiv, mangfoldig, åpen og inkluderende arbeidsplass som tilrekker, beholder og utvikler godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere.
- Vi skal utvikle vår organisasjon gjennom kunnskap, medbestemmelse og medvirkning ved å legge til rette for læring, åpne prosesser og dialog.
- Vi skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø som preges av åpenhet, respekt, ansvarlighet, fellesskap og som verdsetter og gir muligheter for læring.
- Vi skal behandle alle medarbeidere som likeverdige, motarbeide alle former for diskriminering og fremme toleranse og respekt.
- Vi skal stille krav til medarbeiderens kompetanse, innsats og resultat samtidig som vi skal sikre medarbeidere faglig og kollegial støtte og muligheter for videre kvalifisering og utvikling.
- Vi skal gi medarbeidere meningsfulle oppgaver og en arbeidssituasjon som byr på individuelt tilpassede utfordringer og utviklingsmuligheter.

Arbeidsgiverpolitikken handler om å utvikle tre relasjoner:

- relasjonen mellom leder og medarbeider/tillitsvalgt
- relasjonen mellom medarbeider og innbygger/bruker/partner
- relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidsmarked

Suksessfaktorer for utvikling av disse tre relasjonene vil være en god og åpen dialog, og gjennom den å utvikle en kommunikasjonskultur preget av åpenhet, respekt, refleksjon og av ledere som evner å se sine ansatte.

Arbeidsgiverpolitikken skal være under kontinuerlig utvikling. Målet er evaluering årlig i de partssammensatte utvalgene administrasjonsutvalg og arbeidsutvalg, og behandling i kommunestyret hvert 4. år.



Arbeidsgiverpolitikken

DIALOGEN

ARBEIDSMILJØ,
VELFERD &
TRIVSEL

REKRUTTERE,
BEHOLDE &
UTVIKLE

ORGANISERING &
LEDELSE

- ✓ Friskliv og folkehelse
- ✓ Nærværsfaktorer
- ✓ Oppfølging/tilrettelegging
 - Seniorpolitikk
- ✓ Internkontroll

- ✓ Lønnspolitikk
- ✓ Strategisk kompetanseplan
- ✓ Introduksjon
- ✓ Rekrutteringsstrategi

- ✓ Lederutvikling
- ✓ Dialogen
- ✓ Innovasjon

Mål og tiltak i perioden 2013 - 2015

Arbeidsmiljø, velferd og trivsel:

Mål:
Sykefraværspersent for Ørland kommunen totalt på 5,8 % eller lavere, jfr. mål i IA-avtalen.
Øke den reelle pensjonsalderen.
90 % av ansatte som er syke benytter egenmelding.
Medarbeideundersøkelsen skal ha en gjennomsnittlig score på over 5.
Andel av langtidsfriske på over 50 %

Hovedtema	Tiltak	Eksisterende tiltak / planlagte nye tiltak
Friskliv og folkehelse	Røykfri kommune og tilbud om røykesluttkurs Treningstilbud for ansatte - f.eks. gruppetreninger, håndball lag, organiserte turer mm Mestringsgrupper - kartlegging av behov og tilbud etableres ut fra dette, f.eks stressgrupper, gruppe for muskel- og skjelettlidelser	Røykfri kommune fom 1.5.2013, røykesluttkurs høsten 2013 Eksisterende og nye tiltak, årshjul med aktiviteter utarbeides innen 2014 Eksisterende tiltak som videreføres fra høsten 2013
Nærværsfaktorer	Nærværsgruppe - modell fra Mandal kommune HMS dag - for å bygge gode holdninger og skape engasjement om nærværsarbeid. Seminarene arrangeres på tvers av enheter for ledere, mellomledere, verneombud og hovedtillitsvalgte. Friskusuke - Quiz og aktiviteter på den enkelte enhet for å øke nærværet i januar/februar hvor sykefraværet normalt er høyest. Positivt og miljøskapende. Retningslinjer for forebygging av vold og trusler	Eksisterende tiltak fra 2010, restarter første halvår 2014 Eksisterende tiltak som videreføres. Arrangeres årlig (ca april). Nytt tiltak januar 2014 Eksisterende tiltak
Oppfølging / tilrettelegging	IA avtalen Seniorpolitiske retningslinjer Retningslinjer for intern attføring	Inngått i 2004 Revidert 2. halvår 2013. Eksisterende, revideres vår 2014 Permisjonsreglement fra

	<p>Permisjonsreglement</p> <p>AKAN og rusmiddel reglement</p> <p>Bedriftshelsetjeneste</p> <p>Pensjon/pensjonsforsikring</p> <p>Yrkesskedeforsikring</p>	<p>29.04.1993. Revisjon innen 1.6.2014</p> <p>Gjeldende reglement med revisjon fra høsten 2013</p> <p>Samarbeidsavtale med Coperio fra 2010, revideres januar 2014</p> <p>Medlem av KLP/SPK</p> <p>Gjensidige</p>
Trivsel	<p>Samhandlingsregler</p> <p>Retningslinjer for oppmerksomhet til ansatte</p> <p>Medarbeiderundersøkelse</p> <p>Medarbeidersamtaler</p>	<p>Utarbeidet avdelingsvis i 2012</p> <p>Eksisterende tiltak fra 1.1.2008.</p> <p>2. hvert år (neste 2013)</p> <p>Årlig</p>
Internkontroll	<p>Tiltak jmf HMS plan som ble ferdigstilt våren 2013</p> <p>Avvikssystem</p> <p>Vernetjenesten</p>	<p>Eksisterende tiltak</p> <p>Eksisterende tiltak, men iverksette oppfølging fra høst 2013</p>

Rekruttere, beholde og utvikle:

Mål

Kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass med et mangfold på alle nivå; alder, kjønn, utdanning, kultur og funksjonsnivå.

Det skal tilstrebes at man til enhver tid har alle stillinger besatt med fagkompetanse ut fra enhetenes bemanningsplaner. Kommunen skal ha minimum 8 lærlingplasser og være en attraktiv arena for studenter og elever.

<i>Hovedtema</i>	<i>Tiltak</i>	<i>Eksisterende tiltak / planlagte nye tiltak</i>
Rekruttering	<p>Ansettelsesreglement</p> <p>Programmet "Sammen om en bedre kommune" - omdømme</p> <p>Lærlingeordning - 8 lærlinger tilsatt i kommunen</p> <p>Ferievikariat - Enhet Pleie og omsorg gir tilbud til elever/studenter med praksisplass og ferievikariat</p> <p>Stillingsbank - for bedre å kunne følge opp arbeid med intern attføring og andre ansatte med fortrinnsrett</p> <p>KystTrainee</p> <p>Arbeidskraftsmobilisering</p>	<p>Sist revidert 2006</p> <p>Deltakelse fra 2011</p> <p>Etablert i 1996</p> <p>Etablert tiltak</p> <p>Nytt tiltak iverksettes i løpet av 2. halvår 2013</p> <p>Eksisterende fra 2012</p> <p>Eksisterende fra 2012</p>
Introduksjon av nyansatte	<p>Veileder for introduksjon av nyansatte - enhetene er ansvarlig for gjennomføring</p> <p>Fellessamling - gjennomføres for alle nytilsatte</p>	<p>Utarbeidet i 2008</p> <p>Første samling i 1. halvår 2014. Gjennomføring av personaltjenesten 2 ganger pr år</p>
Strategisk kompetanseplan	<p>Enhetene skal utarbeide en overordnet kompetanseplan for sine områder.</p>	<p>Utarbeides innen 1.3.14</p>
Lønnspolitikk	<p>Lønnspolitisk plan felles for Ørland og Bjugn.</p>	<p>Vedtatt 1.8.08 og revideres innen desember 2013. Revidert plan legges til grunn for lokale forhandlinger 2014.</p>

Organisering og ledelse:

Mål:

Ørland kommune skal ha ledere som evner og være innovativ, nyskapende og inkluderende. Lederne skal kjennetegnes gjennom at de utfordrer sine medarbeidere, stille krav og er støttende i sin lederrolle.

Med utgangspunkt i Erik Johnsen definisjon av ledelse; "som et målformulerende, problemløsende og språkskapende samspill med andre".

Målet er å styrke kompetansen, forståelsen og handlingsevnen, for å kunne analysere og gjennomføre nødvendige organisatoriske endringer og organisasjonsmessige utvikling.

<i>Hovedtema</i>	<i>Tiltak</i>	<i>Eksisterende tiltak / planlagte nye tiltak</i>
Lederutvikling	Lederutviklingsprogram - for ledere på alle nivå (ref.lederstruktur) Utdanning innen ledelse på bachelor/master nivå - motivere eksisterende og nye ledere Introduksjonsprogram for ansatte med leder-/personalansvar	Nytt tiltak planlagt iverksettes første halvår 2014 Mål om 1 per år, med oppstart høst 2014 Innen 1.9.2014 Personaltjenesten ansvarlig
Dialogen	Medarbeidersamtale - et verktøy for leder i kommunikasjon med ansatte, skal også brukes til vurdering av ansatte i resultatoppnåelse og samtale rundt lønn Kommunikasjon - "Den vanskelige samtalen" Utarbeide en opplæring i kommunikasjon for alle ledere	Eksisterende tiltak som evalueres og revideres av personaltjenesten 2. halvår 2013 Nytt tiltak fra 1. halvår 2014
LEAN	LEAN instruktører i pleie og omsorg Implementering av LEAN som arbeidsmetodikk	4 stk utdannet i 2012 Innføres gradvis fra 2014

Reviderte SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER -

KOMMUNENE BJUGN OG ØRLAND

Innledning:

Reviderte Seniorpolitiske retningslinjer ble vedtatt i Ørland kommunestyre 22.08.13 og iverksettes fra 01.01.14.

Bakgrunn

Formålet med seniorpolitiske retningslinjer er å beholde medarbeidere i arbeid lengst mulig. Det er et krav i Hovedtariffavtalen (HTA 3.2.3) at kommunen skal utvikle og iverksette 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 verdigrunnlaget til kommunene.

De seniorpolitiske retningslinjer skal bidra til individuell tilrettelegging for senioren, for der igjennom å skape motivasjon for å stå lengre i jobben. Lederen i samarbeid med senioren har ansvar for å vurdere og tilrettelegge nødvendige tiltak ut fra både oppgaveløsning/tjenesteyting på arbeidsstedet og medarbeidernes situasjon.

Med seniorer menes Bjugn og Ørland kommuners arbeidstakere som er i alderen 55+.

Seniorpolitiske tiltak - lokale bestemmelser og ordninger i lov og avtaleverk

Fra 55 år:

Alle:

Tilbud om seniorsamtale mellom leder og seniormedarbeider hvor behov og muligheter for tilrettelegging drøftes.

- Hvilke forhold er det som påvirker arbeidssituasjonen
- Hva går bra og hva er vanskelig (oppgaver, arbeidstid, samarbeid)
- Har tiltak vært forsøkt tidligere og hva har fungert - ikke fungert

Undervisningspersonale

Rett til redusert årsramme for undervisning med inntil 5,8 % - jfr. sentral avtale.

Fra 60 År:

Alle:

Ekstra ferieuke - jfr. ferieloven

Undervisningspersonale:

Rett til redusert årsramme for undervisning med inntil 12,5 % - jfr. sentral avtale. Omdisponert tid som følge av redusert årsramme for undervisning skal nyttes til annet pedagogisk arbeid og er altså ingen reduksjon i stilling eller arbeidstid.

Pensjon:

Veiledning om pensjon - en gang i året

KLP og Bjugn / Ørland kommuner tilbyr individuelle pensjonssamtaler hvor ansatte får veiledning og oversikt over rettigheter og plikter.

Avtalefestet pensjon

AFP kan tas ut helt eller delvis fra fylte 62 år. Denne delen av pensjonen er knyttet opp til KLP og Statens pensjonskasse og berører derfor ikke Folketrygdens pensjon. Det er mulig å ta ut gradert AFP fra 10 % og oppover. Gradert AFP kan ikke kombineres med redusert stilling i form av seniordager.



inkluderende arbeidsliv



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 senioren, 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.

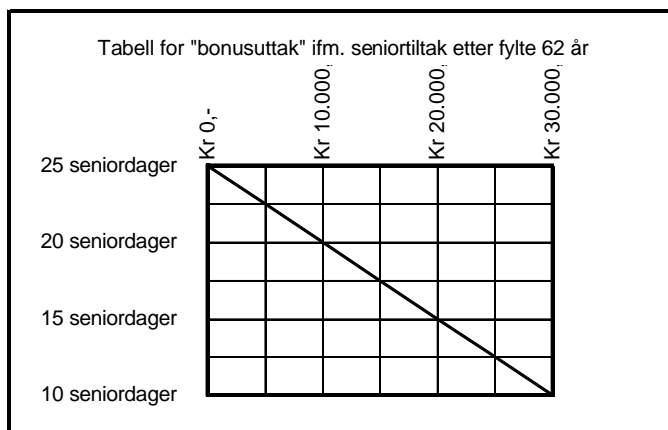
Tiltak

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 seniorene lengst mulig.

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



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

Detta ble levert post & arkiv fredag 28/6-1



FAGFORBUNDET

Avd. 413 Ørland

INNSPILL TIL HØRINGSUTTALELSE FRA FAGFORBUNDET ØRLAND ANG. NY ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Fagforbundet Ørland har avholdt medlemsmøte der personaltjenesten var å orienterte om den foreslåtte planen. Høringsnotatet til arbeidsgiverpolitikken har engasjert medlemmene, og det har vært diskusjoner på arbeidsplassene. Vi har fått noen tilbakemeldinger. Fagforbundet ser også positivt på at Ørland kommune samler alt i en overordnet Arbeidsgiverpolitikk.

1. Første delen i Arbeidsgiverpolitikken (SOLA) har vi ingen anmerkninger til
2. Forslag til revidering av Seniorpolitiske retningslinjer - høringsutkast

Fagforbundet Ørland mener at målet med Seniorpolitiske retningslinjer er individuell tilrettelegging for seniorenne, for derigjennom å skape motivasjon for å stå lengre i jobben.

I retningslinjene står det også under den økonomiske delen;
Det inngås avtale mellom arbeidstaker og leder for ett år av gangen.

3. Fagforbundet Ørland ønsker svar på følgende spørsmål:

Revidering av avtale – har det foregått ?

Er utbetalingene fortsatt selv om det ikke er avtalt ?

De som har avtale må få fortsette? Ja i følge dom.

Hvor mange har den i dag og hvor mye gjenstår for hver enkelt ansatt?

Økonomi i dag og alternativt framtid. Kan bli dyrere for kommunen om flere tar ut AFP.

* Fagforbundet Ørland har innhentet oversikt over hvor mange ansatte som får pengeutbetaling i henhold til Seniorpolitiske tiltak.

Når det gjelder ansatte som har tatt ut fridager ligger oversikten til hver enkelt leder og personalavdelingen.

Totalt i Ørland kommune (uansett organisering) er det 14 personer som pr. juni har fått utbetaling. Av disse er det flere som faller bort i løpet av høsten

I følge våre opplysninger er det utbetalt kr. 229 740,- hittil i år + sosiale utgifter, fridager kommer i tillegg.

Hvis en ansatt går av med AFP vil kommunen få en utgift pr. pers mellom kr. 200 000,- 250 000,- i tillegg til tapt kompetanse i organisasjonen

Dommen fra Ørsta gir en god oversikt over hva som legges til grunn i seniorpolitiske tiltak og virkningen av den.

Fagforbundet Ørland går for ordningen som den er i dag med 25 fridager og ingen utbetaling.

Brekstad 27. juni 2013

For styret i Fagforbundet Ørland

Ann Mari Eide
Ann M Eide
leder

Unni T. Storvik
Unni Torp Steen

hovedtillitsvalgt

Høringsuttalelse i forbindelse med ”Overordnet arbeidsgiverpolitikk” og revidering av ”Seniorpolitiske retningslinjer”

Utdanningsforbundet Ørland har gjennom medlemsmøte og styremøter i lokallaget gjennomført en høringsrunde i forbindelse med forslagene til Overordnet arbeidsgiverpolitikk og revidering av Seniorpolitiske retningslinjer, og kommet fram til følgende uttalelse fra organisasjonen:

- Utdanningsforbundet Ørland stiller seg positiv til innholdet i dokumentet Arbeidsgiverpolitikk.
- Når det gjelder høringsutkastet til reviderte Seniorpolitiske retningslinjer så mener Utdanningsforbundet Ørland at det er svært viktig å beholde de seniorpolitiske tiltak også framover. Vi mener tiltakene har hatt god effekt for seniorene innenfor våre grupper. I de senere år har den gjennomsnittlige avgangsalderen blant lærerne gått opp med flere år, og vi mener de lokale- og sentrale seniorpolitiske tiltakene er blant årsakene til dette.
Vi ser at den økonomiske situasjonen i kommunen kan gjøre det vanskelig å opprettholde de seniorpolitiske tiltakene på dagens nivå, inntil videre. Vi mener likevel at det er viktig å beholde tiltaket ”Redusert stilling med opprettholdelse av lønn/seniordager”.
I høringsdokumentet er det foreslått tre alternativer i forhold til seniordager, og fire alternativer i forhold til utbetaling av bonus. Utdanningsforbundet Ørland foreslår å ta bort bonusutbetalingene i denne omgang, men da ønsker vi redusert arbeidstid tilsvarende 20 dager per år. Måten å ta ut denne tiden på bør avtales individuelt.

For Utdanningsforbundet Ørland

Magnar Magnussen
Lokallagsleder

Ole Gunnar Utstrand
Hovedtillitsvalgt



Ørland kommune
v/personaltjenesten

Ørland rådhus

Brekstad 28.6.2013

UTTALELSE IFM. GJENNOMGANG/ENDRING AV ARBEIDSGIVERPOLITIKK OG SENIORPOLITISKE TILTAK

NITO støtter fullt ut arbeidsgiverpolitikken nå blir endret/tilpasset slik at alle faser i et arbeidsliv blir definert inn i livsfasepolitikk. Dette betyr at alt av kjøreregler, tiltak, tolkinger m.v. finnes en plass og dermed vil bli mer oversiktelig og enklere å finne.

Det som NITO også synes er viktig at den nye livsfasepolitikken blir lik i kommunene Ørland og Bjugn. I og med at det er felles personaltjeneste synes dette naturlig. Dette betyr også at det må være nære samarbeidsrelasjoner mellom arbeidsgiver og tillitsvalgsapparatet i begge kommuner. Dette ble løst tidligere ved at det ble oppnevnt en tverrkommunal tillitsvalgtgruppe som hadde jevnlig møter med arbeidsgiver der livsfasepolitikk, seniorpolitiske tiltak, arbeidsgiverpolitikk m.v. ble drøftet og omforente forslag ble lagt fram til behandling. Dette samarbeidsforumet opphørte ved skifte av personalsjef. NITO har et sterkt ønske om at dette samarbeidsforumet reetableres.

Det som NITO ser på, som arbeidstakerorganisasjon, er at arbeidsgiver sørger for at regelverket som utarbeides, og som er omforent med organisasjonene, blir likt tolket og praktisert av alle ledere i forhold til sine ansatte.

Når det gjelder seniorpolitiske tiltak som nå skal implementeres i livsfasepolitikken så er NITO av den klare mening at det skal være lønnsomt å arbeide som senior. Det som er gjengs i arbeidslivet er at senioren er lønnstapere i forhold til nyutdannede og yngre krefter som kommer inn i arbeidslivet. For å imøtekomme dette mener NITO at fremforhandlet kompensasjon skal videreføres slik som den er i dag og de som er 62+ må selv få anledning til å velge om de ønsker mere fritid eller en økt økonomisk kompensasjon for å stå i arbeid. I Ørland og Bjugn kommuner er arbeidsoppgavene meget varierte fra de tunge slitsomme yrker til mer merkantile yrker som ikke er fysisk krevende men som allikevel kan være belastende på andre måter.

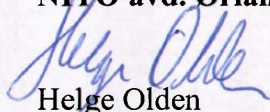
Det at seniorpolitiske tiltak i dag er gode for våre seniorer må ikke bli noe argument i forhold til at andre kommuner (arbeidsgivere) ikke har noe tiltak. I Ørland og Bjugn kommuner skal det være godt og trygt å jobbe hele arbeidslivet og det skal være attraktivt å jobbe som senior.

Før seniorpolitiske endres må partene, arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, gjennomføre reelle forhandlinger ifm. implementering av denne i livsfasepolitikken.

Arbeidsgiver må i den sammenheng dokumentere de faktiske utgifter kommunen har i forbindelse med dagens system.

Med hilsen

NITO avd. Ørland kommune



Helge Olden
Hovedtillitsvalgt

Seniopolitikk og arbeidsgiverpolitikk: Innspill fra fysioterapitjenesten (felles gjennomgang gjennomført den 30.05.2013)

Seniorpolitikk

- dagens ordning er for storsinnet når en betrakter Ørland kommune sin økonomiske situasjon
- det ville vært for drastisk å kutte alt
- en løsning der en kan velge mellom seniordager og bonus vil være passende, f.eks. 10 seniordager *eller* årlig utbetaling på 18.000 kr

Arbeidsgiverpolitikk

- Friskliv og helse:
 - Gode tiltak
 - Det påpekes at det verken finnes personellressurser til å kunne gi ansatte et individuelt treningsprogram eller gode nok apparater i treningskjelleren. Det vil ikke være nok å lage et individuelt treningsprogram, det trengs også oppfølging for at dette tiltaket skal fungere.
 - Det stilles spørsmål om hvilke mestringsgrupper det allerede finnes (ifølge arbeidsgiverpolitikken skal eksisterende tiltak videreføres)
- Rekruttering:
 - samarbeidsprosjekt med ØHF: Det kom reaksjon når det gjelder dette tiltaket og det stilles spørsmål om hvordan dette skal fungere i praksis. Det er uheldig å "lage" nye stillinger til ektefeller eller å gi dem fortrinnsrett på utlyste stillinger. Søknads-/ansettelsesprosess må være reell og de som er best kvalifisert og som egner seg best til stillingen bør få den.
- Lederutvikling:
 - Medarbeidersamtaler: viktig at disse gjennomføres jevnlig for å oppdage utfordringer/problemer tidlig. Viktig at det finnes gode verktøy/rutiner slik at samtalene fanger opp det som må fanges opp.

TILBAKEMELDING PÅ FORSLAGET OM ARBEIDSGIVERPOLITIKK OG SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER

Angående forslag til overordnet arbeidsgiverpolitikk:

- Vi mener det er bra at det blir skiftet navn til arbeidsgiverpolitikk. Viktig at det skal omhandle hele livsløpet som ansatt i kommunen.
- Viktig at man evaluerer de ulike mål og tiltak årlig.
- Vi mener at de ulike mål og tiltak er gode konkrete forslag som må etterleves.

Angående revisjon av gjeldende seniorpolitiske retningslinjer

- Fra 55 år: Ingen bemerkning
- Fra 60 år: Ingen bemerkning
- Redusert stilling med opprettholdelse av lønn/seniordager:
Her går vi for **alternativ 1**. Vi mener det er fridager som gjør at folk restituerer seg og orker å stå lenger i arbeidslivet. Viktig punkt å ha med at hvis leder og seniormedarbeider finner andre løsninger, eks. kortere arbeidsdag, har de fullmakt til å avtale dette.
- Utbetaling av bonus: Her går vi for **alternativ 4**. Ingen bonusutbetaling. Penger i seg selv hjelper ikke hvis man er utslitt. Da har vi mer tro på å få mer fritid.

- Vi mener det bør stå:
Tiltakene redusert stilling/seniordager gjelder ikke for:
 - Arbeidstakere tilsatt i mindre enn 50% stilling
 - Arbeidstakere som tar ut hel eller delvis avtalefestet pensjon (AFP)

Kommentar til redusert stilling med opprettholdelse av lønn/seniordager alternativ 2.
I de belastende yrkesgruppene barnehage, renhold og turnusarbeidere pleie- og omsorg gis inntil 15 dager. Hvem skal kunne si hvilke yrkesgrupper som er belastende? Er disse yrkesgruppene mer belastende enn andre yrkesgrupper? Det er jo den enkelte som kjenner på sin egen slitsomhet, uavhengig av yrkesgruppe.

Med vennlig hilsen

Norsk Ergoterapeutforbund

Hanne Berg Håbrekke
Hovedtillitsvalgt

Arbeidsgiverpolitikk og revidering av seniorpolitiske retningslinjer

Høringsvar fra Enhet Pleie og Omsorg, Enhet Helse og Familie og Fosen DMS

Det har vært en prosess med involvering av ansatte i forhold til både arbeidsgiverpolitikk og revideringen av seniorpolitiske retningslinjer.

Inntrykket er at arbeidstakerne har liten refleksjon rundt temaene og kommer med lite innspill. Vi har ikke kjørt noen form for workshop på dette, men hatt temaet opp på avdelingsmøter, LTV møter og gjennom dialog med ansatte i etterkant.

Dette har vært tema i forbundene, og alle ansatte har blitt oppfordret til å gi innspill/uttalelser direkte til sine forbund.

De tilbakemeldinger som har kommet fra ansatte har vært i tilknytning til revideringen av seniorpolitiske retningslinjer;

- Senior dager må prioriteres, ingen konkret tilbakemelding på hvor mange dager som vil være tilstrekkelig
- Utbetaling av bonus er ikke et gode som vil gjøre at "jeg " står lengre i jobb, forståelse fra ansatte at ut fra kommunens økonomiske situasjon at dette tas bort

Fra ledernivå i alle enhetene gis følgende tilbakemelding/innspill på forslag som foreligger

Arbeidsgiverpolitikk

Vi synes det er mange positive tiltak som beskrives i forslag til overordnet arbeidsgiverpolitikk.

Områder som vi mener bør prioriteres / videreutvikles;

- Friskliv og folkehelse. Under dette beskrives tiltak som vil være direkte årsaker til at ansatte kan "stå" i jobb og som vil virke forebyggende ift sykmeldinger. Vi ser også at slike tiltak vil være positivt ift omdømmebygging og kan ha både direkte og indirekte effekt på å rekruttere nye medarbeidere.
- Nærværsfaktorer. Viktige tiltak som beskrives. Spennende med å kunne tenke litt nytt. Viktig med fokus på at dette er et kultur og holdningsskapende arbeid for hele organisasjonen.
- Lederutvikling. Viktig å gi ledere på alle nivå økt kompetanse på lederrollen, for å bli synlige og tydelige ledere, med omforent og forutsigbar utøvelse. Dette skaper trygghet i organisasjonen.

Revidering av seniorpolitiske retningslinjer

Utbetaling av bonus kan tas bort. Vi tror ikke at dette er et tiltak som holder ansatte lenger i jobb.

Hvis seniorer skal tilgodeses så mener vi at prinsippet om seniordager er å foretrekke. Uttak av dager må styres fra arbeidsgiver, og ut fra en tett dialog mellom leder og ansatt. 5 dager etter 62 år og årlig frem til 67 år, vil være en akseptabel ordning.

Antall seniordager bør være likt for alle ansatte, uavhengig av arbeidssted.

Mvh

Arild Risvik
personalsjef Bjugn / Ørland
Tlf; 918 36 350

Videresendt melding:

Fra: Brevik Britt <Britt.Brevik@orland.kommune.no>
Dato: 11. juni 2013 10:31:49 CEST
Til: Risvik Arild <Arild.Risvik@bjugn.kommune.no>
Kopi: Aune Kirsten <Kirsten.Aune@orland.kommune.no>, Brevik Britt <Britt.Brevik@orland.kommune.no>, Fagervold Anne Kristine <Anne.Kristine.Fagervold@orland.kommune.no>, Gifstad Herborg Grøntvedt <Herborg.Grontvedt.Gifstad@orland.kommune.no>, Hammer Marit Kristensen <Marit.Kristensen.Hammer@orland.kommune.no>, Kråkvik Heidi <Heidi.Krakvik@orland.kommune.no>, Olden Nina Skagen <NinaSkagen.Olden@bjugn.kommune.no>, Reitan Toril <Toril.Reitan@orland.kommune.no>, Rolfsen Grete <Gree.Rolfsen@orland.kommune.no>, Steen Turid Wullum <Turid.Wullum.Steen@orland.kommune.no>
Emne: SV: Høring Arbeidsgiverpolitikk og revidering av seniorpolitiske retningslinjer

På vegne av ansatte i Infotorget kommer følgende innspill til høring på "Arbeidsgiverpolitikk Ørland kommune" og Reviderte Seniorpolitiske retningslinjer"

Arbeidsgiverpolitikk Ørland kommune:

- | Suksessfaktorer:
 - | Mener det pr i dag er en kommunikasjonskultur som faktisk er preget av for liten åpenhet mellom ledelse og ansatte
 - | Tillit til systemer og retningslinjer: Vedtatte retningslinjer ihht personalhåndboken osv. følges ikke likt av alle enheter/ledere og dette skaper en urettferdig behandling av den enkelte ansatte
 - | Lik tolkning av lover og reglement er med på å gi den ansatte trygghet og forutsigbarhet uavhengig av hvilken avdeling du er ansatt i
- | Felles personalavdeling Ørland/Bjugn - Ansatte i begge kommuner bør behandles likt.
- | Hele Arbeidsgiverpolitikken har et veldig stort fokus på utvikling for "leder" og mindre på den enkelte ansatt/medarbeider?
- | Hold fokus på den enkelte ansatte, se den enkelte i hverdagen
- | Introduksjon nyansatte: Veileder finnes, men den er ikke kunngjort og innarbeidet hos ledelsen for bruk!?
- | Strategisk kompetanseplan skal utarbeides: Hva med kompetanseplana / kompetansekartleggingsverktøyet som allerede er utarbeidet (Dossier)
- | God ledelse? Handler om god informasjonsflyt og bred involvering!

Seniorpolitiske tiltak:

- | Ønsker å fortsatt få beholde seniordagene, da det er viktig for ansatte som har passert 62 år å ha disse ekstra fridagene å se frem til når helsa begynner å bli dårligere og overskuddet ikke lengre er på topp
- | De som tar ut AFP må også kunne ta ut seniordager ut fra den stillingsprosenten de er tilsatt i, ikke på noen måte bli "straffet" for å ha tatt ut delvis AFP

- | Utbetalt bonus er en ekstra gode senioren har pr i dag, og det synes urettferdig at det er senioren som evt skal lide/betale for kommunens økonomiske utfordringer hvis tiltaket blir tatt bort. Dette gir ingen motivasjon for å stå lengre i arbeid
- | Kostnadene for senoidager bør belastes pensjonskapittelet, slik at den enkelte enhet ikke blir belastet med dette, noe som kan bli meget urettferdig da noen enheter har mange som skal ha senioravtale, mens hos andre er det ingen
- | Det bør legges inn økonomiske midler på den enkelte enhet ihht antall seniordager/senioravtaler som kan brukes til innleie av vikarer de dagene som berøres av seniordagene. Slik slipper den enkelte ansatt som tar ut seniordager å "ta igjen" arbeidet sitt når en er tilbake på jobb

Mvh

Britt Brevik

Leder Infotorget, Ørland kommune

britt.brevik@orland.kommune.no

Tlf 72 51 40 46 / 928 56 648

Fra: Risvik Arild

Sendt: 22. mai 2013 15:37

Til: Enhetsledergruppe Ørland; Hovedtillitsvalgte Ørland; Fremstad Reidun; Rådmannens stab og støttefunksjon Ørland

Kopi: Haugen-Schiefloe Ann Therese; Lyngstad Per Erik; 'Torhild Aarbergsbotten'; Grøntvedt Hallgeir; 'Knut Ring'

Emne: Høring Arbeidsgiverpolitikk og revidering av seniorpolitiske retningslinjer

Viktighet: Høy

Hei

Administrasjonsutvalget besluttet i går å sende ut vedlagte forslag ut på høring. Dvs at dere må presentere, orientere og involvere ansatte og medlemmer for å komme med innspill og tilbakemeldinger på forslaget om Arbeidsgiverpolitikk og Seniorpolitiske retningslinjer. **Frist høring: 28.6.13**

Mitt forslag er at dere leser følgeskriv og så arbeidsgiverpolitikk før dere ser på seniorpolitiske retningslinjer. Vedlegg 2 og 3 er referat fra workshop som er gjennomført i Ørland og Bjugn ift temaet.

Personaltjenesten kan bistå i medlemsmøter eller i personalmøter for å orientere og forklare innholdet. Ta kontakt ved behov.

NB!

Som en siste ting. Dagens seniorpolitikk videreføres ut august mnd 2013 og det skrives da avtaler med de berørte parter til og med 31.8.13. Dere må informere avdelingsledere/styrere/rektorer om dette.!

Ha en fin dag :-)

mvh

Arild Risvik

Personalsjef Bjugn / Ørland

mob: 918 36 350