

SAKSFRAMLÉGG

Saksbehandler: Eirik Refseth

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Kommunestyret - Ørland kommune	

Evaluering av Seniorpolitiske retningslinjer

Sakens bakgrunn og innhold

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

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

Mål:

- Individuell tilrettelegging for seniorene, for derigjennom å skape motivasjon for å stå lengre i jobb.
- Fleksibel bruk av seniorpolitiske tiltak.
- Lederen i samarbeid med senioren har ansvar for å vurdere og tilrettelegge for nødvendige tiltak ut fra både oppgaveløsning/tjenesteyting og medarbeiderens situasjon.

Seniorpolitiske tiltak:

1. Holdninger.
2. Godt arbeidsmiljø.
3. Opprettholde og videreutvikle kompetanse.
4. Seniorsamtale for ansatte 55+.
5. Kurs/informasjon for seniorene.
6. Delvis arbeid - delvis pensjon.
7. Arbeidsordninger (minimum 50 % stilling). Bonus og seniordager.

Med bakgrunn i vedtakets punkt 4 ble det den 26.08.08 avholdt et dialogmøte der ansatte over 55 år, hovedverneombud, hovedtillitsvalgte og ledere var invitert. Det deltok 45 ansatte representert fra begge kommuner og fra ulike enheter/virksomheter.

Tema for møtet var en evaluering av seniorpolitiske retningslinjer for kommunene Bjugn og Ørland. Deltakerne ble organisert i grupper, der de diskuterte/besvarte ulike spørsmål som arbeidsgiver ønsket tilbakemelding på i møtet.

Sammendrag av gruppebesvarelsene:

- Det var ønskelig med en videreføring av de økonomiske tiltakene, da seniordager og bonus oppfattes å være gode tiltak for å stå lengre i jobb.
- Det mangler en god del for at de ikke økonomiske tiltakene skal fungerer etter intensjonene. Der blant annet følgende forhold ble berørt:
 - Seniorpolitikken må formidles til ansatte i fellesmøter.
 - Tilbud om seniorsamtale til ansatte 55+, der tilrettelegging og oppfølging må være fokusområder.
 - Større fokus på arbeidsmiljø - holdninger - og at seniorene er en verdifull ressurs. Viktig at resultat etter arbeidsmiljøundersøkelser blir fulgt opp/evaluert ved enhetene/virksomhetene.
 - Videreutvikle seniorenes kompetanse.
 - Lavere senioralder er ønskelig, spesielt innen pleie og omsorg.

Administrasjonens vurdering

Med bakgrunn i gruppebesvarelsener og tilbakemeldinger fra dialogmøtet, tyder det på at forholdet rundt de økonomiske virkemidlene har fungert, i den forstand at det er inngått avtaler med den enkelte senior over 62 år slik at senioren arbeidskraft og kompetanse fortsatt nyttegjøres av kommunen. Imidlertid tyder det på at de ikke økonomiske tiltakene ikke er implementert godt nok i kommunen(e). Dette er tiltak som er vel så viktige som de økonomiske, der blant annet formålet er å forebygge en tidlig pensjonist avgang slik at senioren kompetanse beholdes og nyttiggjøres av kommunen(e). Årsaken til at de ikke økonomiske tiltakene ikke er godt nok implementert i kommunen(e), kan være at tiden fra iverksettelsesdato og til evalueringen fant sted har vært for kort.

Den tverrkommunale arbeidsgruppen bestående av representanter fra personaltjenesten og ett utvalg av arbeidstakerorganisasjonene i begge kommuner, har behandlet evalueringresultatet og er av den oppfatning at nåværende seniorpolitiske retningslinjer for kommunene Bjugn og Ørland bør videreføres. Arbeidsgruppen mener videre at det er svært viktig å implementere de ikke økonomiske tiltakene i kommunen(e) i denne perioden.

Oppsummering

På dette grunnlag anbefales at nåværende seniorpolitiske retningslinjer for kommunene Bjugn og Ørland videreføres.

Rådmannens innstilling

1. Tidligere vedtatte forslag til seniorpolitiske retningslinjer videreføres.
2. Rådmannen har ansvar for iverksettelsen av seniorpolitikken, og skal i perioden ha fokus på de ikke økonomiske tiltakene, slik at disse blir implementert i kommunen.
3. Tiltakene skal som tidligere finansieres av reduserte pensjonsutgifter/utbetalinger for ansatte over 62 år.
4. Retningslinjene skal evalueres innen 1. januar 2011.

