

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

Saksnr	Utvalg	Møtedato
12/5	Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune	21.03.2012
12/3	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	26.03.2012
12/29	Kommunestyret - Ørland kommune	24.05.2012

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 meningsfulle. 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.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - Ørland kommune - 26.03.2012

Behandling:

Rådmannens innstilling falt enstemmig.

Administrasjonsutvalget fattet følgende enstemmige innstilling:

1. Seniorpolitiske retningslinjer evalueres og inngår i livsfasepolitiske retningslinjer.
2. Det utarbeides livsfasepolitiske retningslinjer som vedtas av kommunestyret i løpet av 2. halvår 2012.

Endelig vedtak:

1. Seniorpolitiske retningslinjer evalueres og inngår i livsfasepolitiske retningslinjer.
2. Det utarbeides livsfasepolitiske retningslinjer som vedtas av kommunestyret i løpet av 2. halvår 2012.

Saksprotokoll i Kommunestyret - Ørland kommune - 24.05.2012

Behandling:

Administrasjonsutvalgets innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

1. Seniorpolitiske retningslinjer evalueres og inngår i livsfasepolitiske retningslinjer.
2. Det utarbeides livsfasepolitiske retningslinjer som vedtas av kommunestyret i løpet av 2. halvår 2012.