

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Ørnulf Lillestøl	FE - 400	14/138

Saknr	Utval	Type	Dato
03/2014	Administrasjonsutvalet	PS	18.03.2014
04/2014	Arbeidsmiljøutvalet	PS	18.03.2014

Evaluering av retningslinjer for seniorpolitikk

Framlegg til vedtak:

Det vert starta opp arbeid med å revidere retningslinjene for seniorpolitikk i Masfjorden kommune. Arbeidet skal gjennomførast i nært samarbeid med dei tillitsvalde.

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Kommunen har hatt retningslinjer for seniorpolitikk i ein del år. Siste versjon er fra 2011 og skal reviderast i år. Retningslinjene bør oppdaterast i høve nye forutsetnader i overordna vilkår innanfor pensjonssystemet og fordi det vert retta nye krav og forventningar til kommunane som arbeidsgjevar for denne og andre arbeidstakargrupper.

Rådmannen ynskjer ein evalueringsprosess som både drøftar dei meir grunnleggjande spørsmåla ved å fokusere på seniorgruppa spesielt og kva verkemiddel vi ynskjer å nytte. Dette er ikkje grunna i noko ynskje om å spare pengar eller å redusere kostnader, men heller eit ynskje om å vurdere kva verkemiddel vi har tru på har reell effekt for å leggje til rette for at vi kan nytte seniorane sin kompetanse og sikre at seniorane står lengst mogeleg i arbeid.

I Nh kommunane er det no svært ulik tilnærming til dette feltet. Frå nokre kommunar som satsar omfattande økonomisk (eks Austrheim) til dei som ikkje nyttar ressursar (tid og pengar) på seniorgruppa i særleg grad i det heile (Lindås, Meland, Radøy)

Fakta

Nokre spørsmål er spesielt aktuelle i denne prosessen;

Skal vi fokusere på denne gruppa som ei spesiell gruppe ?

Stadig fleire kommunar og arbeidsgjevarar vurderer å leggje til rette for ein personalpolitikk som fokuserar på livsfasar. Yngre i etableringsfasen (eks 20 – 35 år) har sine behov for tilrettelegging og vilkår, midt i livet (eks 35 – 55 år) har andre, og «seniorane» (58/60- 67) har endå andre ynskjer.

Dette spørsmålet byggjer på ein tanke om å ha eit heilskapeleg fokus på kva vilkår og ressursar vi prioriterar til alle arbeidstakarar.

Dette vil vere eit grunnleggjande spørsmål å drøfte. Om svaret går i retning av å vurdere dette heilskapeleg så vil det vere aktuelt å erstatte drøfting av retningslinjer for seniorpolitikk med «livsfase» tilrettelegging.

Om vi velgjer å vurdere seniorgruppa spesielt, bør fylgjande tema drøftast.

Når er ein blitt senior ?

I gjeldande retningslinjer er dette definert til 58 år. Ein del attendemeldingar er mottatt på at dette bør endrast til 60 år. Arbeidstakarar oppfattar seg sjølv for unge til å starte opp planlegging då. Dei oppfattar ikkje seg sjølv som senior med særskilte behov for fokus på å planleggje resten av yrkeslivet, tilrettelegging, informasjon osv.

Oppstart av arbeidet er ei seniorsamling der tilsette i Masfjorden kommune vert invitert som 58 – åringar. Dette er eit samarbeidsprosjekt mellom kommunane der dei andre er 60 år. Intensjonen er å komme tidleg i gang med å gje informasjon og planlegging. Tilbakemelding frå deltakarane dei seinare åra er at samlinga er svært positiv, men .. at det kjem lit tidleg.

Medarbeidarsamtale

Tanken bak dette «tiltaket» er at leiarane skal kalle inn til seniorsamtale kort tid etter seniorsamlinga. I samtalen skal det leggjast vekt på planar framover, evt behov for tilrettelegging osv. Effekt av dette og kor godt ein får det til, varierar i stor grad. For nokre leiarar og arbeidstakarar fungerer dette godt, for andre verkar dette litt unaturleg både fordi det kjem tidleg og fordi det ikkje er noko særskilt behov/ynskje om å ta desse tinga opp.

Meir fri ?

Eksisterande retningslinjer gjev seniorane ved 60 år ekstra fri/ferie. 5 dagar i full stilling. Tilbakemelding frå seniorane så langt er at dette er eit positivt tiltak. Det er likevel slik at tilsette da også har rett til ei ekstra ferieveke gjennom ferielova (reduisert undervisningstid for lærarar). Det kan også vere utfordrande pga av vanskar på vikarsida og ved at vi ikkje kan nytte seniorane sin kompetanse når dei er meir borte frå arbeidsplassen.

Seniortillegg ?

retningslinjene no gjev seniorane eit tillegg til løn ved 63, 65 og 67 år. Dette lønstillegget er avgrensa. Totalt sett ligg samla utbetaling på 85 000,- til 100 000,- i året for alle seniorane. Det å få 5 000 i årleg tillegg frå 63 år – har det effekt i høve vårt ynskje om å motivere til å stå lengre i arbeid ?

Vurdering

Som nemnt ynskjer rådmannen å drøfte desse spørsmåla i administrasjonsutvalet og med dei tillitsvalde før sak for kommunestyrehandsaming vert utarbeida. I denne saka er det tatt opp nokre spørsmål knytta til evalueringstema. Det kan sjølv sagt også vere andre tilknytte kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk.

Det grunnleggjande spørsmålet er om vi skal fokusere særskilt på denne gruppa i det heile, eller om vi skal vurdere behov og ynskjer for alle arbeidstakargrubbene. Og om det er ynskjeleg å halde fram med retningslinjer for denne gruppa spesielt – kva tiltak og verkemiddel meiner vi er effektive for å leggje til rette for at seniorane held fram i arbeid ?

Konklusjon

Saka vert lagt fram for drøfting og innspel. Det er planlagt endeleg vedtak i kommunestyret i junimøte.

Arbeidsmiljøutvalet - 04/2014**AM - behandling:**

Personalsjef Ørnulf Lillestøl orienterte.

Saka vart drøfta.

Framlegg til vedtak vart samrøystes vedteke.

AM - vedtak:

Det vert starta opp arbeid med å revidere retningslinjene for seniorpolitikk i Masfjorden kommune. Arbeidet skal gjennomførast i nært samarbeid med dei tillitsvalde.