

Saksbehandlar: Arvid Stenehjøm, Fylkesrådmannen
Sak nr.: 15/8918-1

Revisjon av seniorpolitisk handlingsplan

Fylkesrådmannen rår hovudsamarbeidsutvalet til å gjere slikt vedtak:

- 1) Ny revidert handlingsplan for seniorpolitiske tiltak vert vedteken
- 2) Den reviderte handlingsplan vert iverksett med verknad frå 01.01.2016
- 3) Fylkesrådmannen evaluerer bruken og effekten av planen ved utgangen av 2017
- 4) Hovudsamarbeidsutvalet ber Frm-personal legge til rette for brei informasjon om endringane til alle tilsette, til einingsleirane, til LAMU'ane samt som brosjyremateriell, nyhendeinformasjon og fast informasjon på intranettet.

Vedlegg:

- 1) Noverande seniorpolitisk handlingsplan
- 2) Søknadsskjema (sakshandsaming)
- 3) Matrise – eksisterande ordning, arbeidsgruppa av 2014 sitt framlegg og framlegg frå fylkesrådmann/Frm-personal
- 4) Informasjonsbrev om revidering av seniorpolitisk handlingsplan (14/732-6)

Andre dokument som ikkje ligg ved:

Dokumentasjon frå arbeidsgruppa sitt arbeid, lokal undersøking og forskning på feltet.

SAKSFRAMSTILLING

HSU fekk saka framlagt i sitt møte den 27. mai 2015. Utvalet drøfta særleg to forhold. Det eine var iverksetjingstidspunktet som var føreslege til 1. juli 2015 og det andre var informasjonsbehovet ute i einingane. Eit endringsframlegg vart varsla av medlem Elin Schei Stuhaug der ho ønskte at den reviderte handlingsplanen skal ta til å virke frå 01.01.2016. Hovudsamarbeidsutvalet slutta seg til dette. Det betyr at ein får betre tid til å gjennomføre informasjonsarbeidet. Utvalet bad frm-personal informere einingane, fylkeshovudtillitsvalde og fylkeshovudverneombodet.

Følgjande vedtak vart vedteken:

- 1) Saka vert utsett til neste møte i hovudsamarbeidsutvalet den 16.09.2015.
- 2) Frm-personal utarbeider og sender snarleg ut eit informasjonsrundskriv til alle einingane, hovudtillitsvalde og fylkeshovudverneombodet, om framlegget til endringar i seniorpolitisk handlingsplan.

Status no er at bestillinga frå HSU i møte den 27. mai er gjennomført (jf. vedlegg 4). I brevet skriv fylkesrådmann at ein ikkje legg opp til å mota formelle høyrings svar, men er likevel lydhøyr. Ein føresetnad var at informasjonsbrevet vert distribuert, nytta i personalmøter og/eller lagt som

skriv og melding til LAMU. Hovudsamarbeidsutvalet vil få saka opp att til handsaming den 16. september i år. Vi har ikkje pr. 09.09.2015 motteke kommentarar eller innspel.

1. Samandrag

Seniorpolitikk er integrert som ein del av fylkeskommunen sin heilskapleg livsfaseorientert arbeidsgjevar-politikk. Alle organisasjonar har endringsbehov der både opp og ned bemanning kan vere ein del av dette. Ein aktiv personalpolitikk tek omsyn til dette ved å vere både føreseieleg og fleksibel. Fokuset på seinkarrieren har fått mykje merksemd i Norge dei seinare åra. Dels fordi arbeidslivet treng denne verdifulle kompetansen og dels fordi arbeidskraftreserven minkar. Kombinasjonen av endringar i alderssamansetjinga og det at mange eldre arbeidstakarar sluttar i arbeidslivet før dei av helsemessige årsaker må det, er faktorar som gjer at seniorpolitikk vil stå sentralt også i arbeidsgjevarpolitikken vår. Vi reviderer no handlingsplanen for at den skal vere i samsvar med ønskjer, arbeidsgjevarkrav og rett bruk av verkemidlane.

2. Mål, tidlegare vedtak, praksis og justert handlingsplan

Seniorpolitikken i fylkeskommunen har som overordna målssetjing å auke den gjennomsnittlege avgangsalderen for pensjonering. Dette målet samsvarar med delmål tre i IA-avtalen. Dette arbeidsmålet i for perioden 2014-2018 er å auke yrkesaktiviteten med nye 6-7 månader for dei over 50 år.

I 2012 gav HSU i sak 12/1957 eit mandat til Frm-personal med å revidere seniorpolitisk handlingsplan. Det vart då sett ned ei partsamansett arbeidsgruppe. Deira utkast til revidert plan vart lagt fram for leiargruppa i møte den 2. mai 2014. Leiargruppa konkluderte då med at frm-personal skulle jobbe vidare med planutkastet, der dei faglege tilnærmingane kjem sterkare fram og at desse står meir i samsvar med dei vurderingane/innretningane som frm-personal meiner seniorpolitikken skal ha. Det nye planutkastet vart lagt fram for leiargruppa i møte mars 2015 og fekk sin tilslutning der.

For å nå måla i handlingsplanen må vi syte for at dei verkemidlane vi nyttar er både forholdsmessige og adekvate. Vi prøver no å vere meir treffsikre med desse justerte tiltaka. Vi har nytta ei partsamansett arbeidsgruppe til å gjennomføre søk i forskning, gjennomføre lokal spørjegransking og nytta eigne erfaringar med administrasjon av ordninga ligg som føringar for endringsframlegget her. Det er påvist at kvaliteten på møtet mellom leiar og den tilsette om seniorpolitiske spørsmål, har vesentleg innverknad på motivasjonen den tilsette får til å stå lenger i jobb. Forsking peiker på dei fire viktigaste faktorane som motiverer ein til å stå lengre i arbeidslivet:

- Eit godt arbeidsmiljø
- Det at ein kjenner seg nyttig og velkommen
- At ein har utfordrande arbeidsoppgåver
- I tillegg er det andre faktorar som ligg i privat sværen og er såleis lite påverkeleg av arbeidsgjevar. Desse er for mange kanskje dei mest avgjerande for valet om pensjonering eller framleis yrkesaktivitet.

Direkte økonomiske insitamant vil i liten grad påverke våre handlingsmønster over tid. Derimot viser det seg, jf. kulepunktene over, at eit godt arbeidsmiljø, utfordrande arbeidsoppgåver og at vi kjenner oss nyttig har stor betydning. Leiing vil alltid vere ein kritisk faktor. Vi ønskjer difor at våre verkemidlar skal nyttast slik at ein bygg opp under desse fakta.

Samfunnet sitt tradisjonelle syn på at seniormedarbeidarane treng avlastning og tilrettelegging har prega tiltaka. Avtalefesta pensjon, bedriftsintern attføring/uføretrygd og kurs i førebuing til passiv pensjonstilvære med avlastingsfokus er dømer på dette. Desse personalpolitiske tiltaka har såleis vore **avviklingsorienterte** med signal om negative forventningar til seinkarrieren. Med denne revideringa flytter vi fokuset frå avvikling til **utvikling** og syner at arbeidsgjevar tek senior-utfordringane på alvor. Vi ønskjer ein klar politikk med konkrete tiltak som motiverer den einskilde til å velje å stå lenger som yrkesaktiv.

3. Økonomiske insentiv

Noverande ordning er regulert i åtte punkt der to er økonomiske insentiv. Desse to tilskotsordningane er retta mot kvar sine ulike innsatsområder. Det eine – stimuleringsstilskotet – er direkte individretta og har mest preg av å vere eit direkte lønstilskot eller eit frynsegode. Det er ikkje lenger mogleg å nytte midlane slik utan at mottakaren vert skattlagt for ei frynsegode.

Det andre – tilretteleggingstilskotet - er retta mot eininga der den tilsette jobbar for å kunne legge til rette for arbeidsmiljøtiltak generelt eller som eit direkte bidrag til den tilsette ved at eininga kjøper inn utstyr etc. for fri bruk. Denne ordninga er også problematisk å handtere då eininga må stå som eigar av formues gjenstanden og ved at det mest brukte tiltaket – pc og eller sykkel – også er å rekne som skattepliktige frynsegoder.

Det har utvikla seg eit ønskje om å byråkratisere desse tilskotsordningane. Ein tenderer mot å vilje automatisere utbetalingar til eininga og til den tilsette ved å lage dette om frå ei personaloppgåve til ei merkantil oppgåve. Det har aldri vore hensikta. Det er først og fremst i møte mellom den tilsette og nærmaste overordna at arbeidsgjevarpolitikken har sin kraft. Denne relasjonen styrker banda og den tilsette vert stilt krav til og lytta til. Om ein ikkje klarar å oppretthalde desse møta vil tiltaka misse sin arbeidspsykologiske kraft. Det er difor føremålstenleg å legge burt stimuleringsstilskotet og heller styrke innretninga med tilrettelegging der ramma vert prisjustert og utvida med to løpande år. Tiltaka skal øyremerkast inn mot utviklingstiltak som ikkje blir registrerte som skattepliktige frynser.

Fylkesrådmann tilrår å opne for ein to års lengre periode for bruken av verkemidlane. Det skal ligge i potten eit årleg bidra frå det året den tilsette fyller 62 år til siste gang i det året den tilsette fyller 67 år. Ramma er pt sett til kr. 7 000,- /år/tilsett i 6 år - totalt kr. 42 000,- (summen i netto 2015 kroner - indeksregulerast anna kvart år). Denne kronesummen tilsvarer verdien av stimuleringsstilskotet vi har hatt frå år 2003, prisjustert til årets kroneverdi.

Seniortiltaka skal ikkje vere eit standardtilbod som er likelydande til alle utan individuell vurdering. Det skal vere eit dynamisk og differensiert tilbod der den tilsette tek med seg ein grunnjevne søknaden inn i utviklingssamtalen med sin nærmaste overordna. Her vil den tilsette og nærmaste overordna drøfte kva tiltak som kan høve. Det må vere eit felles behov/ønskje som skal danne grunnlag for det utviklingstiltaket ein vert einig om. Det kan vere eit avlastningstiltak også, men dette skal ikkje vere hovudregelen.

Leiaren vil etter møtet gi ein skriftleg grunnjevne tilråding eller fråråding om tiltaket skal gjennomførast. Dette kan gjerast på fleire måtar. Ein kan tenke seg at leiaren set eit kryss for i kor stor grad søknaden vert tilrådd. Frm-personal handsamar dette vidare og attesterer og tilviser om tiltaket får midlar frå seniorpotten. Frm-personal utviklar og tilpassar dette administrative verktøyet. Eit utkast vert lagt fram som vedlegg til denne saksframstillinga.

Eit årleg kurstilbod erstattar 55+ motivasjonskurs og adhoc kjøpet av «Engelstad kursa». Vi samarbeider med pensjonsleverandørane KLP og SPK samt arbeids og velferdsetaten NAV for å lage fagleg gode innhald i dette nye kurstilbodet. Frm-personal organiserer dette tilbodet.

4. Framlegg til ny revidert seniorpolitisk handlingsplan

Dagskurs

- Det skal tilbydast eit årvisst dagskurs for høvesvis KLP og SPK sine medlemmar arrangert og betalt av sentrale midlar. Frm-personal lagar innhaldet saman med pensjonskassane KLP/SPK og eventuelt NAV:
 - ✓ Motivasjon – arbeidspsykologisk vinkling
 - ✓ AFP informasjon - faktabasert
 - ✓ Din pensjon – kroner og ører

- ✓ Eventuelt supplere kurset med pensjonsboka til Harald Engelstad eller anna relevant faglitteratur

Seniorsatsinga

- Seniorsatsing – eit leiarverktøy. I det året medarbeidaren fyller 62 år og kvart år fram til han/ho fyller 67 år (fem gonger) vil einingane kunne nytte eit tilskot på inntil kr. 7000/år til utviklingsstimulerande tiltak for medarbeidaren.
 - ✓ Den tilsette søker på midlar frå seniorsatsinga.
 - ✓ Næraste leiar med personalansvar grunnjev si tilråding og/eller fråråding.
 - ✓ Personalsjefen (Frm-personal) utfører på vegne av fylkesrådmann kontroll, attesting og tilvising av midlane.
 - ✓ Einingsleiinga/personalleiar får deretter mynde til å nytte midlane individuelt eller kollektivt i samsvar med inngått avtale. Pengane bør nyttast til fagleg påfyll sett i eit utviklingsperspektiv eller subsidiert som eit avlastingstilbod eller treningstilbod i eit folkehelseperspektiv. Her kjem faglege kurs, hospitering, læreverkøy (kurs, bøker, programvare – ikkje maskinvare) inn som alternativ. Når det gjeld avlasting kan fleksibel arbeidstid og/eller fritid samt kjøp av treningskort avtalast.

Hospiteringmidlar

- Ved utlysing av hospiteringmidlar skal seniormedarbeidaren (55+) ha fortrinn ved tildeling av hospiteringsmidlane. Ut i frå verksemda sitt prioriterte behov og medarbeidarane sine ynskje om kompetanse etter gjennomførte utviklingssamtalar, skal tilsette 55+ prioriterast i utviklingssamanheng. Utviklingssamtalen frå 55+ skal ta opp seinkarrieren som tema.

5. Konklusjon

Hovudtrekka i gjeldande plan vert vidareført. Vi får på plass eit fast årleg kurstilbod for både KLP og STP sine medlemmar. Stimuleringsstilskotet vert avvikla medan tilretteleggingstilskotet vert utvida og vidareført under namnet *seniorsatsinga*. Tilskots perioden vert lenga med to år og kronesummen vert indeksregulert.

Vilkår for å kunne overføre midlane til eininga er ein tydeleg tilråding frå næraste leiar og ei godkjenning av frm-personal/personalsjefen. Den tilsette må elles fylle kriteria å vere i ei fast tilsetning og har rett til avtalefesta pensjon.