

Notat

Frå: Arvid Stenehjem

Til: Einingsleiarar, avdelingsleiarar, fylkeshovudtillitsvalde (e-post) og fylkeshovudverneombod

Kopi til: Personalsjef Toril Einarsen

Informasjon til eininga om revisjon av seniorpolitisk handlingsplan

Vår seniorpolitisk handlingsplan frå 2004 er overmoden for revidering. I 2012 gav HSU i sak 12/1957 eit mandat til frm-personal med å revidere seniorpolitisk handlingsplan. Ei arbeidsgruppe¹ vart sett ned med sekretærstøtte frå fylkesrådmann sin stab (frm-personal) ved rådgjevar Arvid Stenehjem. Grappa presenterte sitt framlegg til revidert plan for leiargruppa 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 mars 2015 og fekk sin tilslutning der.

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.

Kvifor seniorpolitikk?

Seniorpolitikken vår skal ha det overordna målet å auke den gjennomsnittlege avgangsalderen for pensjonering. Denne målsetjinga samsvarar med måla i IA-avtalen. Elles inngår alt personalarbeid i vår arbeidsgjevarpolitikk som femner om alle tilsette uavhengig av alder og posisjon. For at vi ikkje skal bli for generelle på tiltakssida ønskjer vi likevel ein livsfaseorientert arbeidsgjevarpolitikk der seniormedarbeidaren er særleg tilgodesett.

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 og målretta med desse justerte tiltaka. Vi har nytta ei partsamansett arbeidsgruppe til å gjennomføre søk i forskning, gjennomføre lokal spørjegransking og vi har nytta egne erfaringar med administrasjon av ordninga. Dette har

¹ Partsamansett arbeidsgruppe: Frå opplæring; Paul Lemvik, administrasjonssjef ved Øyrane vg skule, Tannhelsetenesta; Britt Elise Sønnensyn, rådgjevar ved tannhelsetenesta, Ytre kultur; Elin Østevik, arkivar ved fylkesarkivet, Sentraladm; Tore Oddvin Stølen, driftssjef i sentraladministrasjonen, FHVO; NN (tiltrådde når vedkommende vart valt), FHTV; Rune Hovland, hovudtillitsvald Utdanningsforbundet og Elin Schei Stuhaug, Parat og Delta.

lagt 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 opplever til å stå lenger i jobb. Forsking² (sjå fotnoten og vedlegg) 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 insitament 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 seniorutfordringane på alvor. Vi ønskjer ein klar politikk med konkrete tiltak som motiverer den einskilde til å velje å stå lenger som yrkesaktiv.

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 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.

Kurstilbod – informasjon om alternative modellar for uttak av pensjon.

Vi ønskjer å tilby eit årleg kurstilbod som skal erstatte 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.

Korleis skal sakshandsaminga skje?

Det har utvikla seg eit ønske om å byråkratisere desse tilskotsordningane. Ein tenderer mot å vilje automatisere utbetalingar til eininga og til den tilsette ved å lage dette om frå personalleiing 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 der den tilsette både vert stilt krav til og lytta på. Om ein ikkje klarar å oppretthalde desse møta vil tiltaka misse sin arbeidspsykologiske kraft.

Seniortiltaka skal difor ikkje vere eit standardtilbod som er likelydande til alle og nyttast utan individuell vurdering. Det skal vere eit dynamisk og differensiert tilbod der den tilsette tek med seg ein grunnjevne søknad inn i utviklingssamtalen med sin nærmaste overordna. Her vil den tilsette og

² 30.mai 2012 Seniortiltakene – vet vi hva som virker? Av Anne Inga Hilsen og Tove Midtsundstad
Rapport 16/ Seniorer i arbeidslivet, kunnskap om aldring og arbeid, Per Eirik Solem
Samandrag av forskingsrapporter

næraste 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. Unntaksvis kan det vere relevant for enkelte medarbeidarar å ønskje seg eit avlastningstiltak, men dette skal ikkje vere hovudregelen.

Den tilsett søker altså skriftleg på seniortiltaket i det året vedkommande fyller 62 år. Leiaren vil etter å ha motteke søknaden i møte med den tilsette (gjærne i utviklingssamtalen) gi ein skriftleg grunngjeven 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 dersom tiltaket er søkegodt. Frm-personal utviklar og tilpassar dette administrative verktøyet.

Vi ser for oss den nye reviderte seniorpolitiske handlingsplanen slik som skissert under.

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. Vi tenkjer oss tema med følgjande innhald:

- ✓ Motivasjon – arbeidspsykologisk vinkling
- ✓ AFP informasjon - faktabasert
- ✓ Din pensjon – kroner og ører
- ✓ Eventuelt supplere kurset med pensjonsboka til Harald Engelstad eller anna relevant faglitteratur

Vi organiserer ein til ein samtalar/konsultasjonar for dei av våre medarbeidarar som ønskjer dette.

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 grunngjev si tilråding og/eller fråråding.
- ✓ Personalsjefen (Frm-personal) utfører på vegne av fylkesrådmann kontroll, attesting og tilvising av midlane.
- ✓ Einingssleinga/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, læreverktøy (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.

Ingen høyring

Fylkesrådmann legg ikkje opp til å mota formelle høyringssvar, men er likevel lydhøyr. Ein føreset 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.