

Saksframlegg

EVALUERING AV SENIORFORSØKET FOR 62 +

Arkivsaksnr.: 07/16813

Forslag til innstilling:

1. For å beholde seniormedarbeidere og den kompetansen de representerer lengst mulig iverksettes individuelle seniortiltak for inntil 20 000 kr pr årsverk som fast ordning for alle fast ansatte i Trondheim kommune over 62 år. Beløpet kan ikke utbetales som bonus.
2. For resterende midler i 2007 gjennomføres følgende tiltak:
 - Det gis tilbud om grunnleggende dataopplæring for modne ansatte i utvalgte enheter.
 - Det arrangeres samlinger i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene hvor alle ansatte i aldersgruppen 61-62 år inviteres.
 - Det tilbys samlinger for 55+ på utvalgte enheter i samarbeid med enhetsleder og AMG.

Innledning

Bystyret vedtok i sak 05/07041 å gjennomføre en forsøksordning i perioden 01.07.05 – 01.07.07 der hensikten er å beholde seniormedarbeiderne og kompetansen de representerer lengst mulig i arbeid. Ansatte i Trondheim kommune over 62 år har, i dialog med sin leder, mulighet til å disponere et tilskudd på inntil 20.000 i året til individuelle tiltak. Selv om ordningen startet for skolene 01.01.05. og for resten av kommunen 01.01.06., har tiltaket hatt kort virketid i kommunen. Evaluering viser at de fleste individuelle seniortiltak ble satt i gang i oktober/november 2006 etter at informasjonsmøter ble avholdt og brev til den enkelte senior ble sendt ut. Siden tiltakene ikke har virket spesielt lenge, er det for tidlig å måle effekten.

I denne saken vil rådmannen legge fram forslag til etablering av seniortiltak for ansatte 62+ som en fast ordning, samt økonomiske konsekvenser av dette. I tillegg legges det fram forslag til disponering av resterende midler til seniorarbeid som er avsatt i budsjettet for 2007.

Evaluering av seniorforsøket for 62+

Det har vært innhentet erfaringer fra ansatte over 62 år og deres ledere for å evaluere forsøket.

Hovedtrekkene i evalueringen kan sammenfattes slik:

- Fritid er det tiltaket som flest velger.
- Ledere etterlyser mer konkrete retningslinjer for hvilke tiltak som er mulig og hvordan de praktisk kan gjennomføres.
- Mangfold og fleksibilitet i tiltak er viktig for å imøtekomme individuelle behov og tilpasse tiltaket til de muligheter man har på enheten.
- Forsøksordningen har gjort ledere mer bevisst på senioransatte, deres kompetanse og alderssammensetningen i enheten.
- Informasjon om forsøkvirksomheten har i noen tilfeller ikke nådd fram til seniorer.
- Det har tatt tid for mange seniorer og ledere å starte en dialog om seniortiltak.
- Muligheten for å ha tilbud til yngre seniorer er ønskelig.
- For noen yrkesgrupper er summen for liten til å ha betydning i forhold til uttak av Avtalefestet Pensjon (AFP). For andre yrkesgrupper, som har liten opptjening i pensjonsordningen og mindre inntekt, er dette et tilbud som har betydning i forhold til både sykefravær og uttak av AFP.
- I mange tilfeller har bonus blitt valgt som tiltak på slutten av året der hvor man ikke har iverksatt tiltak tidligere.
- Både ledere og ansatte ønsker en videreføring av ordningen.

Evalueringen har ingen pålitelige data i forhold til hvor mange ansatte som velger seniortiltak framfor AFP, men enkeltutsagn tyder på at tiltaket har betydning for noen i denne vurderingen.

Hvorfor skal Trondheim kommune bruke ressurser på å beholde seniorer i arbeidslivet?

For å løse oppgavene som Trondheim kommune står ovenfor, er det nødvendig både å drive aktivt med rekruttering og å beholde arbeidskraft i kommunen. Det er mange argumenter som taler for at vi bør beholde arbeidskrafta som seniorenne representerer så lenge som mulig:

- Om få år er det flere i aldersgruppen 54-64 år enn i aldersgruppen 20-29 i arbeidslivet i Norge.

Trondheim kommune

- Lav arbeidsledighet gjør at kampen om arbeidskrafta tilspisses.
- Nesten to av tre kommuner har innført personalpolitiske virkemiddel for å holde på senioren.
- Trondheim kommune er en inkluderende arbeidslivsvirksomhet som skal arbeide for at ansatte står lengst mulig i arbeid og bidra til at den generelle pensjoneringsalder i Norge øker.
- Dersom arbeidstakere står lenger i arbeid, spares rekrutteringskostnader.
- Tjenestene blir bedre når kompetanse og erfaring forblir i arbeidslivet.
- Tiltak for å få seniorer til å stå lenger i arbeid vil demme opp for økning i utgiftene til Avtalefestet pensjon (AFP).

Det er viktig å understreke at det er lov til å gå av med tidligpensjonering, men i Trondheim kommune vil vi gjennom ulike tiltak gjøre at valget blir et bevisst og reelt valg for den ansatte. Undersøkelser viser at 30% av de som har gått av med tidligpensjon, angrep på dette i ettertid. Denne situasjonen må vi bidra til at ikke skjer for kommunens ansatte.

Hvilke tiltak har vært benyttet i seniorforsøket og hvilke tiltak må vi satse på framover?

Forskning (ref: Fafo rapport: Hvordan bidra til lengre yrkeskarriere? Tove Midtsundstad, 2006) viser at de tiltakene som synes å være viktigst for at senioren skal fortsette lengre i arbeid, er reduksjon av arbeidsbelastninger som tidspress og arbeidsmengde, fleksible arbeidstidsordninger og en generell bedring av arbeidsmiljøet. I tillegg legger senioren også vekt på en bedring av den enkeltes arbeidstilfredsstillelse og mestring, ulike helsefremmende tiltak og ikke minst, en god lederstil.

Seniorer er ikke en homogen gruppe som trenger enhetlige tiltak. En god seniorpolitikk er en personalpolitikk som anerkjenner og utvikler seniorressursene på enheten og som tilrettelegger for at senioren skal kunne stå lenger i jobb. Det er et stor arbeid å endre holdninger fra helse og tilrettelegging for redusert arbeidsevne til det å beholde og utvikle kompetanse. Selv om seniorer også trenger tilrettelegging ved helsesvikt, skyldes et slikt behov helseforhold og ikke alder i seg selv. Dagens seniorer har bedre helse og høyere levealder enn noen gang før.

I seniorforsøket har senioren 62+ innenfor ulike tjenesteområder valgt følgende tiltak:

(tallene gjelder for høsten 2005 og hele 2006)

Tjenesteområde	Bonus	Fritid	Kompetanse	Helsefremmende tiltak	Andre	Sum
Helse - og velferd	5	30 *	0	3	2	40
Oppvekst - og utdanning	19	87*	5	19	28**	158****
Andre	3	100****	8	1	1	113
Sum	27	217	13	23	31	311

* Her er fritid ofte kombinert med andre tiltak som for eksempel trening. Fritid er satt opp som hovedtiltak.

** Mange av tiltakene omhandler pc/datateknikk

*** Inkluderer tiltak i skolene for høst 2005

**** Her er ofte fritid som kun et tiltak, ikke kombinert med andre tiltak.

Trondheim kommune

Vi ser at det er en variasjon i lokale tiltak som sammenfaller med det forskningen sier. Dialogen og metoden er viktigere for å få senioransatte til å stå lenger i arbeid, enn flotte, standardiserte tiltak. Det er derfor prinsipielt riktig at tiltakene utformes lokalt og tilpasses den enkelte senior slik som tidligere. Tiltakene må holde seg innenfor rammen for hva arbeidsgiver skal/bør involvere seg i. Ulike kompetansetiltak innenfor seniorenns arbeidsområde eller innkjøp av utstyr som naturlig skal dekkes av enhetens driftsbudsjett, skal ikke dekkes av seniormidlene.

Tjenesteområdet oppvekst- og utdanning har iverksatt flest seniortiltak (158). Det er her vi finner flest ansatte over 62 år i kommunen. Skolene startet også forsøksordningen 6 måneder før resten av kommunen.

Under fellesbetegnelsen "Andre tjenesteområder" finner vi bl.a. tjenesteområde Byutvikling og interne tjenester.

Fridager er det tiltaket som benyttes av flest ansatte. 217 av 311 individuelle tiltak er fritid. Når beløpet på 20 000 kr omsettes i fridager, vil en akademiker med høy lønn få færre fridager enn en ansatt på et lavere lønnsnivå. Det er også ulik praksis i forhold til om det leies inn vikar eller ikke når seniorer avviker sine fridager. Ordningen anses likevel å være rettferdig fordi samme beløp kan benyttes av alle ansatte. Tilbudet fra arbeidsgiver til seniorenne må framsettes som et kronetilbud ut ifra stillingsandel, der den enkelte står fritt til å velge blant mange, fleksible tiltak innenfor kostnadsrammen.

Erfaringer fra utbetaling av pengene som en bonus for å stå lenger i arbeid, er delte. På den ene side har bonus vist seg å være en stor motivasjonsfaktor for seniorer i noen kommuner. Faren er at avtale om utbetaling skjer uten en forutgående prosess og dialog. Bonusen vil da ikke ha tilsiktet effekt. Penger som motivasjonsfaktor har kortvarig levetid. Det kan oppfattes som en rettighet som hindrer at målrettede tiltak som gjør at arbeidstakeren står lenger i arbeidslivet, iverksettes. Rådmannen foreslår derfor at bonus ikke skal være noe alternativ i fortsettelsen.

I forsøksperioden var det ikke anledning til å kombinere AFP og seniortiltak med midler fra arbeidsgiver. Delvis AFP kan være et godt og hensiktsmessig seniortiltak for noen ansatte. Det vil lønne seg økonomisk for både arbeidsgiver og arbeidstaker å se AFP og seniortiltak i sammenheng gjennom helhetsvurdering av den enkeltes situasjon. Seniortiltak i forhold til den reduserte stillingsandel de har i kommunen bør derfor i fortsettelsen kunne kombineres med delvis AFP.

Forsøksordningen var begrenset til å gjelde ansatte med mer enn 40% fast stilling. Tiltak for de som har mindre enn 40% stilling bør kunne gjennomføres i fortsettelsen, dersom enhetsleder i dialog med den ansatte finner det hensiktsmessig og nødvendig for å beholde arbeidskraft. Summen på 20 000 kr reduseres i forhold til stillingsstørrelse.

Det må utarbeides retningslinjer for anvendelse og iverksettelse av tiltak for ansatte over 62 år med gode eksempler og avgrensninger for å imøtekomme enhetsledernes behov for styring av ordningen.

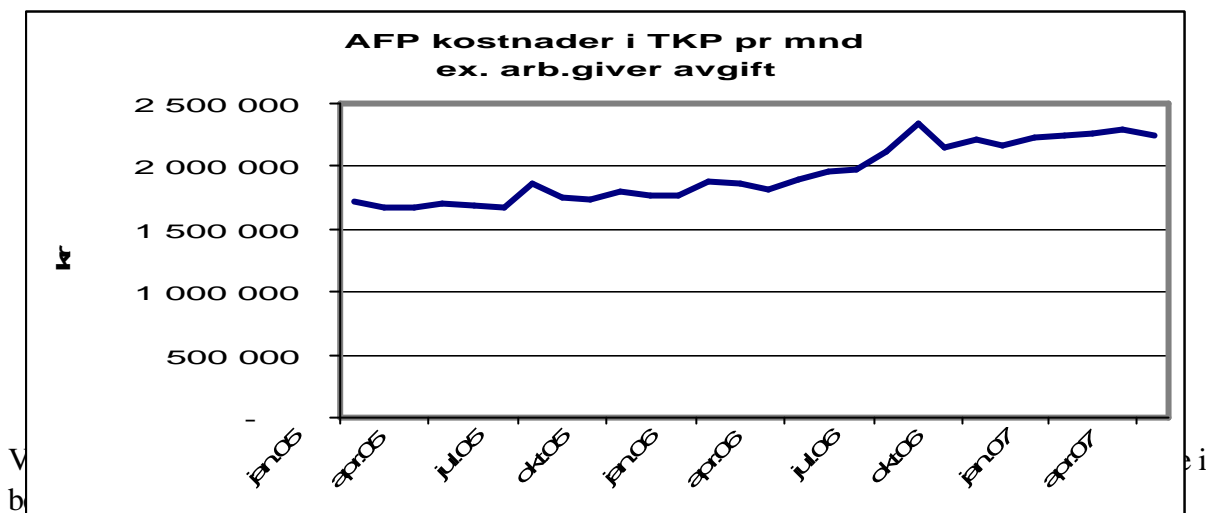
Hva vil seniortiltak for ansatte 62+ koste i årene framover?

Trondheim kommune har valgt et pensjonsalternativ for AFP med 100 prosent egenrisiko. Dette innebærer at kommunen dekker alle kostnadene knyttet til AFP-ordningen. Det vil si at hvis antallet som velger å benytte seg av AFP-ordningen stagnerer eller reduseres, vil dette medføre en relativ stor kostnadsbesparelse for kommunen.

Trondheim kommune

I 2006 valgte 37% av alle ansatte i aldersgruppen 62+ å benytte seg av AFP-ordningen. Det bør være en målsetting at seniortiltakene fører til at andelen som velger AFP blir redusert i perioden fremover. Hvis ikke kan det være en indikasjon på at tiltakene ikke har særlig effekt. Dersom andelen som velger AFP er konstant, vil kostnadene til AFP øke siden antall arbeidstakere over 62 år øker. Det er kun ved en nedgang i andel som velger AFP, at kommunen kan klare å hindre en kraftig kostnadsvekst på dette området. Personaltjenesten vil følge med utviklingen i andel som velger AFP fremover.

I grafen nedenfor fremstilles utviklingen i AFP kostnadene pr måned i Trondheim kommunale pensjonskasse (TKP). (I tillegg betaler kommunen AFP kostnader for lærere gjennom Statens Pensjonskasse og sykepleierne gjennom Kommunal Landspensjonskasse).



seniortiltakene begynner å virke.

Tabellen nedenfor viser en oversikt over hvilke AFP-ordninger de ansatte har valgt.

AFP pr 01.01.2007 Grad	Alle pensjonskasser Antall
<30%	16
30-50%	20
50-60%	7
60-80%	0
100%	232
Sum	275

Som man ser har de fleste valgt å ta ut AFP 100%. Det er et mål å få flere til å velge delvis AFP. Totalt sett betaler kommunen for 275 personer på AFP-ordningen. To tredjedeler av disse er i Tr.heim kommunale pensjonskasse.

Nedenfor er det satt opp en oversikt som viser kostnadene ved AFP og seniortiltak:

Pr. 01.01	Ansatte 62 år og over		Antall personer på AFP	Andel som tar ut AFP	AFP kostnader	Kostnader for Seniortiltak *
	Ant	Årsv				
2006	466	324	275	0,37	42,7 mill.kr**	4,3 mill.kr **
2007***	536	373	318	0,37	49,3 mill kr	4,4 mill.kr
2008***	605	420	358	0,37	55,5 mill kr	5,8 mill.kr

* Ved utregningen av kostnadene knyttet til seniortiltak er antall årsverk (stillingsstørrelse) lagt til grunn.

Trondheim kommune

** Regnskapstall
*** Alle tall etter 2007 er prognoser

I den ovenstående oversikten er det kostnadsberegnet hva seniortiltakene vil koste de to neste årene. Man har da sett på de ulike stillingsandelene til gruppen 62+ opp i mot tilskuddsordningen som eksisterer i dag. Videre har man forutsatt at andelen som velger å benytte seg av AFP-ordningen holder seg på samme nivå som i 2006. Det er ikke tatt høyde for at det kan være andre grunner enn AFP til å ikke ville benytte seg av seniortiltakene.

Det vil være knyttet noe usikkerhet til tallene i beregningen da AFP-ordningen skal reforhandles i hovedtariffoppgjøret til våren 2008. Økonomiske endringer i pensjonen vil påvirke seniorennes atferd i forhold til tidligpensjonering. Man har derfor valgt å ikke beregne en prognose lengre fram i tid enn dette.

I 2006 var det 275 personer som valgte å benytte seg av AFP-ordningen. Som det kommer fram av tabellen ovenfor er kostnadene knyttet til ordningen i samme perioden på 42,7 mill. kr. Det vil si at kostnadene pr person som valgte AFP framfor å fortsette i arbeid var ca kr 155.000,-. Ved seniortiltaksordningen er tilskuddet for en 100% stilling kr 20.000,-. For at dette skal være god økonomi for Trondheim kommune må som nevnt seniortiltakene påvirke andelen som tar ut AFP. Dersom andelen reduseres fra 0,37 til 0,30 vil dette medføre en besparelse på ca 7 mill kr, noe som overstiger kostnaden for seniortiltakene. Selv om andelen skulle gå ned må kommunen likevel være forberedt på økt kostnader til AFP, siden antall ansatte over 62 år øker fremover.

Forslag til seniortiltak

I Økonomiplan 2007-2010 er det avsatt 5 mill årlig til seniorarbeid. Ifølge de ovennevnte økonomiske beregninger vil seniortiltak for ansatte over 62 år koste ca 4,4 mill kr i 2007. I følge prognoser vil beløpet stige i påfølgende år. De resterende midler inneværende år ønskes brukt i forhold til yngre seniorer. Trondheim kommune definerer seniorer til å være ansatte over 55 år.

- **Seniortiltak for ansatte over 62 år.**

Individuelle tiltak for inntil kroner 20 000 for seniorer i 100 % stilling. Summen reduseres forholdsmessig til stillingsandel.

- **Dataopplæring for modne arbeidstakere.**

Vinteren 2006/2007 ble det gjennomført et dataopplæringsprosjekt ved to sykehjem for å øke kompetansen til modne arbeidstakere med manglende kunnskap og erfaring på området. Prosjektet ble finansiert av VOX, en etat under Kunnskapsdepartementet. Empiri og forskning viser at manglende mestring er en viktig utstøtingsfaktor for eldre arbeidstakere. Prosjektets overordnede målsetting var å forhindre at manglende IKT kompetanse skal bli faktoren som gjør at arbeidstakeren slutter tidlig. Vi foreslår at dataopplæringstilbudet gis i 2007 til arbeidstakere på kommunale enheter hvor dette er et behov og en prioritert oppgave fra enhetsleders side. Opplæringskostnader per person er ca 14 000 kr.

- **Samling for ansatte som er 61 og 62 år i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.**

Hensikten med samlingene er å motivere deltakerne til å stå lengst mulig i arbeid fram mot pensjonsalderen. Gjennom informasjon og diskusjon vil vi gi deltakerne muligheten til å foreta et reelt valg ut fra økonomi og muligheter til tiltak. Det er ca. 330 ansatte i aldersgruppen 61- 62 år i kommunen. Det må vurderes fortløpende om eldre aldersgrupper også skal få tilbud om samlinger. Tiltaket er vedtatt i handlingsplan for et Inkluderende arbeidsliv som er utarbeidet av partene i arbeidslivet. Kostnadene knyttet til tiltaket er minimale da interne krefter og kurslokaler vil bli benyttet i størst mulig grad.

Trondheim kommune

- **Samlinger på enhet for ansatte over 55 år i samarbeid med leder og Arbeidsmiljøgruppe.**

Hensikten med samlingene er å øke bevisstheten om hvorfor fokus på senkarrieren er viktig. Gjennom dialog og refleksjon vil vi motivere flest mulig til å stå så lenge som mulig i arbeid fram mot pensjonsalder. Samlingene kan også resultere i prosjekt og tiltak på den enkelte enhet hvor motiverende tiltak for å få arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, utprøves. Slike samlinger har tidligere vært gjennomført på enheter. Eksempel på foreslåtte tiltak er prosjekt med senior - lærlingsamarbeid. Eventuelle restmidler vil brukes til å finansiere slike prosjekt dersom ekstern finansiering ikke er mulig.

Avslutning

Det er mye som tyder på at å fortsette fram mot normal pensjoneringsalder er det beste for både samfunnet, virksomhetene og individet selv. En aktiv, mangfoldig og individuelt tilpasset seniorpolitikk er et godt verktøy for å beholde den kompetanse og erfaring Trondheim kommune trenger for å få utført viktige samfunnsoppgaver. Derfor må Trondheim kommune i det videre arbeidet gjennomføre både informasjonstiltak og motiverende tiltak for seniorer over 55 år, slik at man forebygger tidligpensjonering. I tillegg må valget mellom AFP eller fortsatt arbeid bli et reelt og bevisst valg for seniorer over 62 år.

Gjennom de tiltak som er foreslått, legges grunnlaget for en bevisstgjøring av valg i senyrkeskarrieren. Tiltakene vil også medføre at holdninger til seniormedarbeiderne kommer på dagsorden. Dette er ofte en avgjørende faktor for om den enkelte senior på den enkelte arbeidsplass fortsetter i arbeid.

De foreslåtte tiltakene vil medføre at Trondheim kommune har en seniorpolitikk som vil bidra positivt til samfunnsutviklingen generelt og demmer opp for de demografiske utfordringene kommunen har. Seniorpolitikken vil også signalisere at vi ønsker å holde senioren lengst mulig i arbeid, noe som vil være med å virkeliggjøre vårt mål om at Trondheim kommune skal være en mangfoldig arbeidsplass.

Rådmannen i Trondheim, 03.05.2007

Elin Rognes Solbu
kommunaldirektør

Tone Solberg
rådgiver

Ståle Asphaug
rådgiver