



Utvalg: Administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen
Dato: 10.06.2014
Tidspunkt: 09:30

Eventuelt forfall må meldes Servicekontoret snarest på tlf. 75 68 20 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkivsaksnr
PS 2/14	Godkjenning av resultatet fra omorganiseringsprosessen fase 2	3 hefter	2013/1068
PS 3/14	Evaluering av seniorordning 2014	1-6	2014/128

Rognan, 04.06.14

Finn-Obert Bentsen
Ordfører



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalg	2/14	10.06.2014
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Godkjenning av resultatet fra omorganiseringsprosessens fase 2

Foreliggende dokumenter:

- Høringsnotat med vedlegg
- Hefte med høringsuttalelsene
- Notat vedr. essensen i høringene
- Oversikt over fordeling av arbeidsoppgaver
- Notat fra kommunalleder Oppvekst/kultur med justeringer etter høring
- Notat fra kommunalleder Helse/omsorg med justeringer etter høring
- Uttalelse fra levekårsutvalget
- Uttalelse fra AMU
- Stillingsbeskrivelser for avdelingsleder og driftsleder
- Rådmannens forslag til organisering knyttet til fase 2.

Sakens bakgrunn

Saltdal kommunestyre har i møte 11.12.13 sak 54/13, fattet følgende vedtak i forhold til fase 1 i OU prosessen:

Saltdal kommunestyre godkjenner den overordnede organisasjonsmodell som er foreslått i OU-prosessens fase 1, med inndeling i 3 sektorer med en kommunalleder som sektoransvarlig.

Den videre avklaring på sektoransvar/oppgavefordeling og ledelsesstruktur skjer i prosess fase 2.

Det forutsettes at OU-prosessen resulterer i en mer effektiv og utviklende administrasjon og kommuneorganisasjon. Det forventes en driftsorganisasjon som leverer et tilfredsstillende tjenestetilbud med god kostnadskontroll.

Kostnader og dekning knyttet til gjennomføring av fase 2 legges frem for formannskapet 4. februar.

Forslag til helhetlig organisasjonsmodell legges fram for kommunestyret til godkjenning tidlig høst 2014.

Grunn for organisasjonsutvikling:

Det er to grunner for å kjøre denne prosessen.

1. Det er ti år siden vi omorganiserte sist. Ut fra erfaringer i denne perioden ser man en del svakheter ved nåværende organisering:
 - For utydelig/svakt strategisk ledelsenivå (9 enhetsledere under rådmannen) gjør det vanskelig å fokusere på viktige fremtidige og strategiske utfordringer/oppgaver for Saltdal kommune.
 - For stor ledelsesgruppe hos rådmannen føre til ineffektive og sektorfokuserte prosesser
 - Problemer med å gjennomføre og koordinere større og nødvendige endringsprosesser
 - Alt for høyt kostnadsnivå i forhold til kommunens inntekter.
 - For lite helhetlig personalpolitikk

Tanken er å kunne få en mer lik praksis når det gjelder bl.a. personalpolitikk og økonomistyring samtidig som man opprettholder god kvalitet på tjenestene til våre innbyggerne. Den nye organisasjonen tar sikte på å få klarere ansvarlinjer fra rådmannen og ned i organisasjonen.

2. Økonomi – Som de fleste kjenner har vi drevet med ostehøvel-prinsippet i flere år for å prøve å tilpasse utgiftene til kommunens økonomiske rammer. Til tross for god innsats har vi ikke klart å rette opp økonomien. Derfor må man gjøre større grep for å få økonomisk balanse mellom kommunens utgifter og inntekter, ellers kan resultatet bli at kommunen blir satt på ROBEK -lista. Mer info om økonomi kommer nedenfor med ytterligere informasjon i eget vedlegg.

Slike prosesser kan ofte være utfordrende da alle kan ha ulike syn på behovet for endring. Det er viktig å si at vi ikke gjør forandring for forandringens skyld, men fordi man skal få en bedre økonomi med en mer rasjonell drift.

Økonomi:

I vedtaket vedr. budsjett 2014/økonomiplan 2014-2017, sak 55/13, ble det bl.a. vedtatt:

- Organisasjonsutviklingsprosess som skal bedre effektiviteten i Saltdal kommune. Målet er å få en positiv økonomisk utvikling, slik at kommunen har fokus på lovpålagte oppgaver og sette sluttbrukeren i sentrum. Det forventes bemanningsreduksjon på 10-12 årsverk utover rådmannens budsjett/økonomiplanforslag innen økonomiplanperioden (2017).
- Vurdere omgjøring av vikarressurser til utvidelse av faste stillinger.
- Plan for gjennomføring av bemanningsreduksjonene, spesielt i Pleie/ omsorg, legges fram for formannskapet innen 1.mars. Det utarbeides en konsekvensbeskrivelse for de vedtatte bemanningsreduksjonene i økonomiplanperioden.

Minus-tiltak:	2014	2015	2016	2017	
Lærertetthet (modell 15-16-16)	550	1500	1500	1500	2 st.
Bemanning HEFA (psykiatri)	500	600	600	600	1 st.
Bemanning Hj.tjenesten /Eldreomsorg	1000	1200	1200	1200	2 st.
Bemanning PUH	600	1200	1200	1200	2 st.
OU-ytterligere effekt bem.red.		2400	4200	6000	10 st.
Pluss-tiltak:					
Styrking næring/ samf.utvikling	380	1300	1300	1300	

Som det fremgår av ovennevnte er det lagt en del økonomiske-/bemanningmessige føringer i resultatet av omorganiseringsprosessen.

I tillegg til å få organisasjonen på plass, ble dette også en sentral del av det arbeidet som er gjort under prosessen.

Økonomisjefen har presisert at behovet for å komme i balanse i forhold til de fremtidige økonomiske rammene tilsvarer 31 årsverk innen utgangen av 2017 (tilsvarer ca. kr. 600.000 pr. årsverk).

Bemanningsreduksjoner:

Behovet for reduksjoner er presentert med følgende talloversikt:



Nedbemanning i kroner

Definert nedbemanning	2014	2015	2016	2017
redusert lærertettet skolene (15-16-16)	550	1500	1500	1500
redusert drift Knaggen	640	1470	1470	1470
plom adm, helseforebygg/aktivitetsstu	630	990	990	990
SUM	1820	3960	3960	3960
Udefinert nedbemanning	2014	2015	2016	2017
pleie og omsorg	5500	5500	5500	5500
psykiatri	500	600	600	600
hj.tjenesten	1000	1200	1200	1200
puh	600	1200	1200	1200
ou	0	2400	4200	6000
SUM	7600	10900	12700	14500



Nedbemanning i årsverk

Samlet nedbemanning	2014	2015	2016	2017
Definert	3	7	7	7
Udefinert	13	18	21	24
SUM	16	25	28	31

År/tiltak	2014	2015	2016	2017	Sum i fht 2013
Beløp	9,4 mill.	5,5 mill.	1.8 mill	1,8 mill.	18,5 mill
Beløp omgjort til årsverkreduksjon	16	9	3	3	31

Resultatkrav innen 2015:

Helse og omsorg: reduksjon - 16 årsverk
 Oppvekst og kultur: reduksjon - 4 årsverk
 Tekniske tjenester: reduksjon - 2 årsverk
 Fellesorganisasjonen: reduksjon - 2 årsverk
 (1 årsverk utgjør her ca. 600.000)

Det vises til egen sak vedr. plan for bemannings reduksjoner innenfor pleie og omsorgssektoren.

Organisering:

Det vises til høringsnotatet når det gjelder modeller og oppbyggingen, samt notatene fra kommunallederne ang. justeringer etter høringen.

En vil likevel vise til de prinsipper som man har arbeidet ut fra:

Organiseringsprinsipper:

Prinsipper for organisasjonsutvikling

- Samle arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen
- Bygge fleksibilitet for å øke effektivitet og redusere sårbarheten
- Overføring av oppgaver og kompetanse
- Ivaretagelse av kompetanseutvikling og kvalitet
- Bedre og kortere vei til løsning på oppgavene
- Få ned kontrollspennet og en bedre kontroll i organisasjonen
- Organisasjonen er dynamisk. Den skal evalueres etter en rimelig tid og korrigeres/endres der man ser behov for det.

Hvilke prinsipper skal legges til grunn for plassering av oppgaver i en organisasjon

- Økonomisk gevinst/perspektiver
 - Kort- og langsiktig
 - Felles bruk av ressurser
 - Overforbruk – trusler om arbeidsplasser
 - Hvordan unngå å true faget/kompetansen
- Hensyn til innbyggerne/brukerne
 - Alle som jobber med barn og unge er samlet
 - Forebygging
 - Har å gjøre med «samme utfordringer»
- Faget
 - Tradisjonell tenkning (slik vi alltid har gjort det)
 - Nytenkning
 - Fokus på forebygging – ikke bare reparasjon
 - Avveining mellom ulike fag
 - Faglig tilhørighet/kvalitetssikring

OU-prosessen under fase 2:

OU-prosessen fase 2 har vært i gang siden januar i år. Det har vært et mål å oppnå bred deltakelse og bred informasjon.

Prosessen har vært gjennomført ved hjelp av stiftelsen Nord-Norsk Lederutvikling som er et senter for verdibasert ledelse.

I løpet av dette halvåret har det vært 4 samlinger à to dager med 43 deltakere bestående av enhetsledere, avdelingsledere, tillitsvalgte, hovedverneombud, vara hovedverneombud samt deltakere fra sentraladministrasjon. Ved hjelp av tilsagn om OU-midler er utgiftene til konsulentbruk hovedsakelig dekket. Øvrige utgifter til deltakelse på samlinger har enhetene dekket innenfor egne rammer.

Under disse 4 samlinger har deltakerne bidratt med mye konstruktivt arbeid og stor grad av engasjement.

På samling nr. 2 i prosessen ble det stilt spørsmål om vi kunne fremskynde politisk behandling av saken til juni. Grunnen til dette var at erfaringsmessig, vil det ikke komme til å skje mye arbeid med dette i løpet av sommeren. Organisasjonen vil med fordel kunne komme i gang med det videre arbeidet med tilpasning og utvikling fra høsten av (fase 3 og 4). Derfor legges saken frem til kommunestyrets juni-møte.

Høringene:

Det er innkommet 25 tilbakemeldinger fra arbeidsplassene og tillitsvalgte, jfr. vedlagte hefte. Samlet sett var det ingen motstand mot prosessen eller til hovedprinsippene i organiseringen, og det er mottatt flere konstruktive innspill som tas opp til vurdering.

Etter at høringsuttalelsene er gjennomgått, har strategisk ledelse vurdert følgende endringer i forhold til det som står i høringsnotatet:

1. Flyktningekontoret – flyttes rett under kommunalleder oppvekst/kultur Ved en vurdering av innspillene ser en at denne endring kan foreslås da plassering kan virke positiv og endringen har ellers ingen økonomiske konsekvenser
2. Reduksjon av spes.ped., logoped og sosiallærer er vurdert men opprinnelig forslag opprettholdes da bevisst bruk av den nye PP-tjenesten vil kunne erstatte de foreslåtte reduksjoner.
3. Plassering av PMTO, evt. omgjøring i fht foreldrestøttekoordinator – Forslaget opprettholdes da PMTO ligger under barnevern i dag.
4. Begrepet driftsleder endres ikke. Etter flere drøftinger og vurderinger velger strategisk ledelse å opprettholde denne benevnelse for den nederste leder nivå. Dette er fordi det vil bidra til en enhetlig struktur på tvers av områdene og gi en gjennomgående logikk pr. nivå. Det er også betegnende for ansvaret ledere på dette nivå skal ivareta – jfr. vedlagt stillingsbeskrivelse. Dette kan bli nærmere vurdert i fase 3.
5. Driftsleder – grunnskolen RØSK opprettes for å ivareta grunnskoledelen på Røkland skole.
6. Hjemmetjenesten – endres til å ha to driftsledere for å ivareta det store antall ansatte på en god måte.

Det vises for øvrig til notatene fra kommunallederne vedr. vurdering av endringer i forhold til opprinnelig forslag.

I drøftingene som er gjort, legges det fortsatt stor vekt på forebyggende arbeid og samarbeid innad i samhandlingsområdene samt på tvers av områdene. Dette gjelder både i forhold til barn og unge og brukere med ulike særskilte behov.

Fase 3(og 4):

For å få implementert den nye organisasjon ser man at det er nødvendig med innkjøringsfase som man velger her å kalle fase 3. Hvis det blir nødvendig med videre tilpasninger kan disse eventuelt tas med i fase 4.

Etter at kommunestyret har fattet vedtak, ser man behov for en fase 3 (og evt. fase 4) som vil i hovedsak omhandle administrative tilpasninger i forhold til den nye organisasjonen. Fase 3 vil starte i løpet av sommeren og fortsette utover høsten, Under denne fasen vil man sette fokus på:

- Videre arbeid med stillingsbeskrivelser og organisering av lederstrukturen under virksomhetsledernivået.
- Gjennomgang av arbeidsoppgaver/-rutiner for å oppnå større effektivitet.
- Videre arbeid med nedbemanningskravene.
- Videre arbeid med å tilpasse driften til de økonomiske rammene.

- Gjennomgang av den enkeltes stillingsbeskrivelse og arbeidsavtaler der endringer har skjedd.
- Gjennomgang av rådmannens subdelegering av myndighet nedover i organisasjon.
- Tilpasning av oppbyggingen av budsjett/regnskap til den nye organisering for å få klare linjer vedr. økonomisk ansvar.
- Etablering av stedfortredere for ledere der dette er nødvendig.
- Gjennomgang av arkivoppbygging
- Tilpasning krise- og beredskapsoppbygging
- Gjennomgang av kompetanse-/opplæringsbehov
- Prosess for vurdering av sammenslåing av Rognan Barneskole og Rognan ungdomsskole

Vurdering

OU-prosessens fase 2 har fungert i tråd med de intensjoner og mål som var satt ved å utarbeide en ny organisering med en bedre ledelsesstruktur. Det har vært informasjons-/dialogmøter både med tillitsvalgte, verneombud og politikere. De innspill og tilbakemeldinger som er fremkommet her gir et godt grunnlag for det videre tilpasningsarbeidet som må gjennomføres administrativt i fase 3.

Ut fra ovennevnte endringer som er nevnt i forhold til opprinnelig forslag, er organiseringen tilpasset en del av tilbakemeldingene, mens man velger å opprettholde opprinnelig forslag i forhold til en del av de øvrige innspill.

Kommunen er en dynamisk organisasjon som vil stadig måtte endre/tilpasse seg de til enhver tid gjeldende krav som stilles av politikerne, staten og samfunnet for øvrig. Dette kan være i større eller mindre grad. Foreslåtte organisering vil kunne bidra til å være endringsdyktig.

Gjennom den foreslåtte organisasjonsmodell mener man å kunne oppnå større effektivitet gjennom bedre ledelse og kritisk vurdering av hvilke og hvordan oppgavene skal organiseres og løses. Dette blir et sentralt tema i fase 3.

Med effektiv ledelse som er fokusert på økonomistyring og strategiske valg kan den nye organisering bidra til en bedre drift med et prioritert mål å oppnå de økonomiske krav som er satt. Dette vil bli særskilt fokusert i fase 3.

Bemanningsreduksjoner i forhold til politiske vedtak vil også ha stor prioritet i fase 3.

Rådmannen vil med bakgrunn i kommunelovens §23, pkt. 2 annet ledd legge OU-prosessens fase 2 frem for godkjenning ut fra de vedlagte organisasjonskartene i rådmannens forslag.

Rådmannens innstilling

1. Fremlagte organisasjonsmodell vedr. fase 2 godkjennes.
2. Arbeidet med de økonomiske reduksjonskrav og de fastsatte krav til nedbemanning må prioriteres i fase 3.
3. Kommunestyret forutsetter at organisasjonsmodellen ivaretar samarbeidet som er nødvendig for å opprettholde et godt forebyggende arbeid overfor barn, unge og andre målgrupper
4. Ovennevnte organisering evalueres innen utgangen av 2016.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalg	3/14	10.06.2014
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Evaluering av seniorordning 2014

Foreliggende dokumenter:

- Årsbudsjett 2014. Økonomiplan 2014 – 2017. Kom.st.sak 55/13
- Plan for seniormedarbeidere i Saltdal kommune. Kom.st.sak 12/07
- Evaluering av seniorpolitisk plan og forslag til tiltak. Kom.st.sak 52/11
- Høringsdokument – Evaluering av kommunal seniorordning 2014 og forslag til tiltak.
- Høringsuttalelse fra Utdanningsforbundet i Saltdal, Klubben ved Røklund skole, Klubben ved Rognan barneskole, Styrene i barnehagene v/enhetsleder, Helsestasjonen v/ledende helsesøster, Delta og fra sentraladministrasjonen.

Sakens bakgrunn

I forbindelse med budsjettvedtaket for 2014 fattet Kommunestyret følgende vedtak i sak 55/13 pkt 8: «*I forkant av neste økonomiplanperiode skal følgende områder utredes og fremmes for politisk behandling.*» Under strekpunkt f) heter det: «*Evaluering av seniorordning innen 1. halvår 2014 for politisk behandling*».

Fordeling av utredningsoppgaver ble foretatt på enhetsledermøte 18.12.2013, og som overordnet oppgave fikk sentraladministrasjonen ansvar for å foreta utredningen knyttet til kommunens seniorordning. I likhet med tidligere evaluering ble det satt ned en arbeidsgruppe for å utføre oppgaven. Denne består av:

- Lars Skjelstad, personalsjef
- Mary-Ann Meisler, ass.rådmann
- Anne Marie Nordnes, enhetsleder
- Åge Kristoffersen, enhetsleder
- Ellen Fridtjofsen, tillitsvalgt Fagforbundet
- Lill Nybakk, Utdanningsforbundet

Seniorpolitisk plan ble først vedtatt i 2007. I 2009 ble det foretatt en del avklaringer og rutiner knyttet til planen. I 2011 ble planen evaluert, Kom.st.vedtak 52/11:

«1. Evalueringen av seniorpolitisk plan tas til orientering.

Seniorpolitisk plan videreføres med følgende justeringer :

2: Det skal føres en arbeidsgiverpolitikk som motiverer ansatte til å stå lenge i jobb.

Medarbeidersamtaler skal gjennomføres med seniorennes arbeid som tema etter fylte 58 år.

3. Et av følgende virkemidler kan avtales for et år av gangen mellom arbeidsgiver og ansatt fylt 62 år, som har mer enn 50% stilling og som har vært i tjeneste for Saltdal Kommune i minst 50% stilling i de siste 3 år sammenhengende. Det inngås avtale om og hvordan seniortiltaket skal praktiseres for et år av gangen, det lages en årsplan for " tjenestefri med lønn", ved uenighet er det arbeidsgiver som bestemmer.

*A. **Bonus lønn**, ansatte som kvalifiserer til seniortiltak kan få 7% bonuslønn etter 1. i måneden etter fylte 62 år.. Bonuslønn utbetales etterskuddsvis, årlig og beregnes ut fra den tiden den ansatte er i aktiv tjeneste. Bonuslønn er ikke pensjonsgivende jmf HTA kap 2.3 og 3.7. Det utbetales ikke bonuslønn for perioder der den ansatte er sykemeldt, har ferie eller er i permisjon. Ordningen kan heller ikke kombineres med ytelser fra tjenestepensjonsordningen(delvis AFP). Avtale om bonuslønn inngås for et år av gangen, underskrives av ansatte og leder og kopi sendes lønnsavdelingen.*

*B. **Tjenestefri med lønn**, 10% fra den første i måneden etter fylte 62. Tjenestefri med lønn tas ut i henhold til avtale med leder etter en årsplan. Tjenestefri med lønn kan ikke tas ut forskuddsvis, og opptjening av seniorfri skjer ut fra aktiv tjeneste, ikke i ferie, under sykemelding eller permisjon. Seniorfri som faller på helligdager eller som ikke kan avvikles på grunn av sykdom eller permisjon anses som avviklet. Det utbetales ikke ubekvemhetstillegg for vakter der den ansatte har avviklet seniorfri. Ordningen kan ikke kombineres med uttak av delvis pensjon fra tjenestepensjonsordningen.*

4. Endringene i seniorpolitisk plan iverksettes fra og med kommunestyrets vedtak. Nye senioravtaler inngås etter de nye reglene. Inngåtte avtaler gjelder fram til de løper ut. (Ingen avtaler skal være inngått for mer enn et år om gangen.) Fornying av senioravtaler skjer etter de nye reglene.

5. Ved neste evaluering skal virkningene av seniorpolitisk plan sees på i et helhetlig Arbeidsgiverperspektiv»

Seniorpolitisk plan av 2007 ble videreført med en del endringer skissert i vedtaket. Skjema for avtale om seniortiltak ble endret i henhold til vedtaket, men selve planen ble ikke oppjustert. Dagens seniorordning går i korthet ut på at ansatte fra 62 år kan ta ut 10 % tjenestefri med lønn eller 7% bonuslønn, dette som et alternativ til uttak av helt eller delvis AFP-pensjon. Når det nå er et nytt budsjettvedtak knyttet til ordningen, så oppfattes det slik at en vil se på om det kan være en mulighet til å få ned driftsutgiftene knyttet til ordningen. Dog må en hele tiden være klar over at kommunen har utgifter enten ansatte er på kommunens lønnslistor eller de tar ut pensjon.

Avklaring av oppgaven.

Formålet med ordningen var å øke den reelle pensjoneringsalderen i Saltdal kommune, dette i henhold til gjeldende Hovedtariffavtale: «Kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging i arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende.»

Seniorpolitisk plan ble gjort gjeldende fra 01.08.2008 og en har nå et erfaringsgrunnlag på nærmere 6 år. I henhold til pkt 5 i kommunestyrets vedtak så oppfattet arbeidsgruppa at det

etterspørres en del vurderinger knyttet til ordningen, herunder også økonomi. Arbeidsgruppa valgt å ta utgangspunkt i erfaringer fra de siste årene med ordningen. Samtidig vil arbeidsgruppa se på hvor mange som i de nærmeste årene framover kan benytte seg av kommunal seniorordning eller ta ut pensjon, herunder vurdere økonomiske konsekvenser. Arbeidsgruppa var også interessert i å søke informasjon fra andre kommuner om praktisering av virkemidler for å motivere til å stå lenger i arbeid.

Vurdering

Utjevningsordning – selvassurandørordning

For å finansiere AFP-ordningen kan kommunen velge mellom utjevningsordning eller selvassurandørordning, benevnt også som selvriskoordning. Saltdal kommune har i dag valgt utjevningsordning som betyr at vi betaler en fast sum for å være med uansett om vi har en ansatt som tar ut AFP eller om det er tjue eller femti som tar ut AFP.

Når det gjelder selvassurandørordningen så betaler kommunen en sum for hver ansatt som tar ut AFP, ca 190 000 kr pr person pr år. Hvis vi hadde hatt selvrisiko, og hvis de 38 personene som i dag har seniorordning i stedet hadde tatt ut AFP, så ville kostnadene for kommunen blitt vel 7 mill (190 000 kr x 38). Hadde halvparten av disse gått av med AFP på en selvriskoordning så ville utgiftene blitt ca 3,5 mill.

For 2013 var det 38 personer, tilsvarer 31 årsverk, som benyttet kommunal seniorordning. Av disse er det tre personer som har valgt bonuslønn, tilsvarende 2,6 årsverk.

Fra KLP har vi fått disse opplysningene for Saltdal kommune knyttet til forholdet utjevning eller selvrisiko:

2010 utjevning 1 475 237,- selvrisiko 1 786 986,-
2011 utjevning 1 562 948,- selvrisiko 1 627 469,-
2012 utjevning 1 672 402,- selvrisiko 1 748 943,-
2013 utjevning 1 675 273,-

Med andre ord så er det en klar besparelse for kommune med å være med i en utjevningsordning. Dog vet vi ikke hvor lenge vi kan være på denne ordningen.

85-årsregelen

Den såkalte 85-årsregelen tillater ansatte i staten og kommunene å gå av med alderspensjon i tjenstepensjonsordningen opptil 3 år før aldersgrensen for stillingen når summen av alder og tjenestetid er minst 85 år. I kommunesektoren er det særaldersgrenser for grupper som helsepersonell, hjemmehjelpere, renholdere og brannmenn. Om lag halvparten av alle kommuneansatte har i dag særaldersgrense, og de aller fleste av disse har en aldersgrense på 65 år. I Saltdal er det mange som kan gå av etter 85-årsregel

Dersom kommunal seniorordning reduseres i forhold til dagens ordning, så må en nok regne med at flere tar ut pensjon ved fylte 62 år i stedet for ved 65 år. I de aller fleste tilfeller må medarbeideren erstattes av ny medarbeider. Pensjon er ikke gratis for kommunen, og i tillegg til ny medarbeiders lønn må kommunen ved full opptjening betale 66 % av pensjonene for avgått medarbeider. Med andre ord så vil det være lønnsomt for kommunen at ansatte innenfor denne gruppen utsetter uttak av pensjon. Når flere velger å stå lenger i jobb og benytte seg av kommunens seniorordning, så er det et ledd i å beholde og utnytte kompetansen og samtidig spare pensjonskostnader.

Undervisningspersonalet

Undervisningspersonalet har over lang tid hatt sentral seniorordning, en rett til å redusere/omfordele undervisningstiden inntil 5,8% fra 55 år og inntil 12,5% fra 60 år. Av årsverket til undervisningspersonell så er 1262,5 timer bundet til arbeidsplassen og 425 timer er sjølstendig tid.

I Saltdal har undervisningspersonalet i tillegg til denne sentrale avtalen også kommunal ordning fra 62 år. Ingen andre yrkesgrupper har slik sentral avtale, og arbeidsgruppen stiller spørsmål om det framover bør være slik at en yrkesgruppe skal kunne benytte begge ordningene samtidig, dette ut fra likeverdighet i arbeidsgiverpolitiske tiltak. Arbeidsgruppen har undersøkt hvordan andre kommuner har forholdt seg til undervisningspersonalet som har sentral avtale. Her er det en del variasjoner, men de fleste kommuner har i tillegg til sentral avtale også lokal avtale, helt eller delvis.

Arbeidsgruppen ser for seg to alternative løsninger for undervisningspersonell ved 62 år:

1. Sentral avtale beholdes og i tillegg gis et visst antall dager fri uten trekk i lønn, men med færre dager enn dagens kommunale ordning som tilsvarer 10 % fri uten trekk i lønn.
2. Kommunal ordning ses i sammenheng med sentral ordning, dvs. en viss del av sentral 12,5 % undervisningsreduksjon tas ut som fri uten trekk i lønn.

I forhold til pkt 1 så foreslår rådmannen at undervisningspersonell gis årlig 5 dager fri uten trekk i lønn i tillegg til sentral ordning.

I forhold til pkt 2 så åpner KS for at sentral og kommunal seniorordning kan ses i sammenheng. Her foreslår rådmannen at fra 62 år kan undervisningspersonell av sentral 12,5% undervisningsreduksjon, ta 10 % fri uten trekk i lønn, dvs. at bare 2,5 % bindes til arbeidsplassen.

Oversikt over antall ansatte i Saltdal som fyller 62 år i 2014, 2015 og 2016.

2014, født 1952: 20 personer

2015, født 1953: 21 personer

2016, født 1954: 28 personer

Disse personene har blitt forespurt om hva de pr i dag tenker i forhold til de tre alternativene: AFP, seniorordning eller «vet ikke». Svarene viser følgende:

	Kom. seniorordning	AFP	AFP delvis	«Vet ikke»	
Undervisning	6	1	2	4	
Barnehage		1		2	
Teknisk	2	3	1		
Sentral/pol.	2	1	2	1	
NAV			1		
Helse	2			1	
Omsorg	13	8		16	
Tils.	25	14	6	24	

I oversikten viser det seg at de som er født i 1954 som først om to år har mulighet til å velge, er den gruppen som pr i dag er mest usikker, har ikke bestemt seg ennå. Vi registrerer også at det er noen som tenker delvis AFP ei tid. Likeledes vil dette resultatet være basert på en seniorordning lik dagens, men resultatet kunne blitt noe annet dersom det ble forespeilet en reduksjon i kommunens seniorordning. Det ville nok da vært flere som ville valgt AFP.

Seniortiltak i andre kommuner

Arbeidsgruppen har vært i kontakt med andre kommuner som har en eller annen form for seniorordning, dette i henhold til gjeldende Hovedtariffavtale.

Kommune	Senior samtale	Tjenestefri u. trekk i lønn	Annet
Sørfold	årlig fra 55 år	62 år 10% fri u trekk i lønn 63 år 15% fri u trekk i lønn 64 år 20% fri u trekk i lønn	
Fauske	årlig fra 55 år	62 år 5 dager/år	
Bodø	årlig fra 55 år	60 år 1 fridag/mnd 62 år 2 fridager/mnd 64 år 3 fridager/mnd	
Hemnes		Fra 62 år: kr. 14.000 årlig inntil 10% stillingsred. uten lønnsreduksjon	
Beiarn		62 - 65 år 5 dager 66 og eldre 10 dager	
Alstahaug		62 og 63 år 5 dager 64 år 7 dager 65 og eldre 9 dager	
Nordland Fylkeskomm.	Fra 65 år	Fra 58 år seniorkurs Fra 55 år betalt trening i arbeidstid 62 år: 20% fri u trekk i lønn	

Som det framgår her så varierer ordningene fra kommune til kommune. Noen kommuner har begrenset dette til antall fridager pr år og noen har prosentvis fri uten trekk i lønn. Noen har også prosentvis økning med alderen, eks 10 % fri uten trekk i lønn ved 62 år og 20 % fri uten trekk i lønn ved 64 år. Arbeidsgruppa er av den oppfatning at prosentvis fri skal være det samme fra 62 år og oppover, dvs. ikke økning med alderen.

Sammenlignet med seniorordninger i andre kommuner så ser en at noen har dårligere ordning enn Saltdal og noen har bedre ordninger.

Bonuslønn

I Saltdal er det bare tre personer som har valgt bonuslønn, dette ut fra at det i enkelte spesielle stillinger vil være vanskelig å kunne ta ut fridager. De aller fleste innen for denne aldersgruppen vil nok heller velge fri uten trekk i lønn i stedet for bonuslønn. Dog mener arbeidsgruppen at bonuslønn fortsatt bør opprettholdes, dette ut fra at alle ansatte må kunne få mulighet til å benytte seg av en eller annen form for seniortiltak.

Kostnader

For å vurdere kostnadene og en eventuell mulighet for å spare så må en vurdere de to hovedalternativer, AFP kontra kommunal seniorordning. Samtidig må kommunen i henhold til HTA ha en eller annen form for å øke den reelle pensjoneringsalderen. Som nevnt tidligere er kommunens utgift for 2013 til AFP 1 675 273 kr, foreløpig uansett hvor mange som tar ut AFP. For 2013 er det 9 personer i Saltdal som tar ut AFP, 7,36 stilling, dvs. kommunens utgift for de som tar ut AFP vil utgjøre 228 000 kr pr stilling pr år. For de aller fleste som i dag har AFP, så har en vært nødt til å ansette ny person slik at kostnadene for kommunen blir pensjonskostnader pluss lønn til ny medarbeider.

Saltdal kommune er i en situasjon der en skal redusere driftsnivået. I den sammenheng er det naturlig å tenke at dersom en reduserer den kommunale seniorordningen, så vil kanskje flere ta ut AFP i stedet for seniorordning. Økonomisk så ville det på kort sikt være en enkel løsning dersom det var mulig å ikke ansette ny medarbeider. Foreløpig ved selvriskoordning vil en ikke få økning i pensjonskostnadene for de som tar ut AFP, og i tillegg kan lønnskostnadene reduseres hvis en ikke ansetter ny medarbeider. Men på en annen side så er vi i den situasjonen at ansatte i Saltdal kommune har høy gjennomsnittsalder og i nær framtid vil vi få stort behov for å rekruttere.

I 2013 var det 38 personer i kommunen som hadde senioravtale som i årsverk utgjorde tilnærmet 29 årsverk. 10 % reduksjon i henhold til senioravtale utgjør 2,9 årsverk. Dersom en beregner en gjennomsnittlig årslønn inkludert sosiale utgifter på ca 460 000 kr, så utgjør dette fritaket ca 1,33 mill. pr år. I tillegg kommer utgifter der det må tas inn vikar for dette fritaket. Etter som det over tid har vært praksis at en ikke tar inn vikar uten at det er helt nødvendig, så prøver en å unngå vikarinntak der det er reduksjoner. Dog må en noen steder ta inn vikar, men det er ikke i stort omfang, og det har heller ikke vært mulig å tallfeste omfanget. Det er kun tre personer som har valgt bonuslønn, dette mest sannsynlig i stillinger der det har vært problematisk å ta ut fridager.

I høringsdokumentet var det skissert to forslag til framtidig seniorordning i kommunen fra 62 år med de vurderinger som er skissert ovenfor:

Alternativ A:

Dagens seniorordning opprettholdes som før med 10 % fri uten trekk i lønn eller 7 % bonuslønn.

For undervisningspersonell:

Alternativ 1: Sentral avtale beholdes og i tillegg gis årlig 5 dager fri uten trekk i lønn.

Alternativ 2: Sentral avtale samordnes med kommunal ordning. Av sentral avtale, 12,5% undervisningsreduksjon, gis 10 % fri uten trekk i lønn. 2,5 % bindes til arbeidsplassen.

Alternativ B:

Kommunal seniorordning reduseres til 5 % fri uten trekk i lønn eller 3,5 % bonuslønn.

For undervisningpersonell:

Alternativ 1: Sentral avtale beholdes og i tillegg gis årlig 3 dager fri uten trekk i lønn:

Alternativ 2: Sentral avtale samordnes med kommunal ordning. Av sentralavtale, 12,5 % undervisningreduksjon, gis 5 % fri. 7,5 % bindes til arbeidsplassen.

Resultat av høringsrunden:

Forståelig nok er det ingen av innkomne høringsuttalelse som støtter alternativ B med reduksjon i forhold til dagens seniorordning

Samtlige høringsuttalelser gir sin tilslutning til første del av alternativ A, dvs. 10 % fri uten trekk i lønn eller 7 % bonuslønn.

I forhold til del 2 av alternativ A er det fra klubbene ved skolene og fra Utdanningsforbundet gitt uttrykk for at sentral avtale for undervisningspersonell beholdes slik den er, og i tillegg ønsker de å opprettholde dagens kommunale seniorordning.

Andre uttalelser støtter alternativ 1 for undervisningspersonell med årlig 5 dager fri uten trekk i lønn i tillegg til sentral avtale.

Rådmannens innstilling

Dagens seniorordning opprettholdes fra 62 år som før med 10 % fri uten trekk i lønn eller 7 % bonuslønn.

For undervisningspersonell beholdes sentral avtale og i tillegg gis det fra 62 år, årlig 5 dager fri uten trekk i lønn.