

***FORSLAG***

# **SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER**

## **KOMMUNENE BJUGN OG ØRLAND**



Arbeidsgruppa Lønnspolitisk plan, 22. november 2006

Ogne Undertun - Utdanningsforbundet

Inger Lenes - KFO

Gunn Karin Olsen - Fagforbundet

Unni Torp - Fagforbundet

Berit Kaasa Schanke - NSF

Helge Olden - NITO

Eirik Refseth - leder

Oddny Stallvik - prosjektmedarbeider

Marit Knutshaug Ervik - sekretær

## **Innholdsfortegnelse:**

1. Innledning .....	3
2. Grunnlagsdokumentasjon og fakta .....	4
3. Målsetting for seniorpolitikken i kommunene Bjugn og Ørland.....	6
4. Seniorpolitiske tiltak .....	7
5. Organisering og finansiering .....	9
VEDLEGG 1 Avtale .....	10
VEDLEGG 2 Økonomisk oversikt.....	14
VEDLEGG 3 Gruppearbeid fra dialogmøte.....	15

## **1. Innledning**

Seniorpolitiske retningslinjer tar sikte på å skape større bevissthet hos ledere og medarbeidere i kommunene Bjugn og Ørland slik at vi beholder medarbeidere i arbeid lengst mulig.

Seniorpolitiske retningslinjer skal være en integrert del av den overordnede arbeidsgiver-/personalpolitikken.

Seniorpolitiske retningslinjer er en viktig del av IA-avtalen som kommunene Bjugn og Ørland har inngått.

Verdiplattformene for kommunene Bjugn og Ørland er overordnet for Seniorpolitiske retningslinjer. Med dette menes at våre verdier og løfter er grunnleggende også i seniorpolitiske retningslinjer.

Med seniormedarbeidere menes de av Bjugn og Ørland kommuners medarbeidere som er i alderen 55+.

## 2. Grunnlagsdokumentasjon og fakta

### **Definisjon av seniorpolitikk:**

Med seniorpolitikk mener vi her seniorpolitikk i arbeidslivet - ikke eldres stilling i samfunnet generelt.

I arbeidslivet bygger seniorpolitikken på en strategi mellom myndighetene, partene i arbeidslivet og forskjellige kunnskapsmiljøer.

Senter for seniorpolitikk viser til at seniorpolitikk er et begrep som inneholder mange elementer. Det første en tenker på, er kanskje personalpolitisk tilrettelegging for eldre arbeidstakere der reparasjons- og avviklingstanken står sentralt; at vi må gjøre noe for dem som orker mindre, er utslitte eller har fallende helse. Dette er en viktig del av seniorpolitikken, men et utvidet perspektiv inkluderer to så vel viktige elementer:

### **Forebygging og utvikling.**

Et utvidet personalpolitisk perspektiv som gjør at vi kan snakke om en seniorpolitikk, tar utgangspunkt i at avslutningen på yrkeskarrieren i stor grad blir formet av hva som skjer underveis i arbeidslivet. Dette innebærer eksempelvis at muligheter for læring og kompetanse- og karriereutvikling som virksomheten tilbyr en 40-åring, får stor betydning for vedkommendes senkarriere.

Seniorpolitikk kan innebære at man jobber med nedtrapping og tilpassing mot slutten av karrieren. I det meste av det vi kan kalle seniorfasen, må oppmerksomheten imidlertid rettes mot utvikling og forebygging i et langsiktig perspektiv. Målet bør altså være en personalpolitikk som gir rom for tilpasninger til individuelle behov gjennom hele det yrkesaktive løp.

**God ledelse, god personalpolitikk, en god tilrettelagt jobb og gunstige ytre betingelser har positive konsekvenser for senkarriere.**

Retningslinjene skal bl.a. bidra til å:

- \* **synliggjøre seniorennes ressurser og utviklingsmuligheter**
- \* **å øke den reelle pensjonsalderen, dvs. den gjennomsnittelige avgangsalderen i arbeidslivet.**

### **Hvorfor er det viktig med seniorpolitikk**

På flere av de tjenestemrådene som kommunesektoren har ansvar for, er det i dag mangel på arbeidskraft. Dette blir forsterket av et generasjonsskifte. Mange ansatte seniorer i

kommunene vil slutte i løpet av årene som kommer. Samtidig skjer det endringer som reformer, strukturendring, krav til økt omstilling og effektivisering, og økte brukerforventninger og brukerkrav som påvirker det offentlige arbeidsmarked. Det å rekruttere og beholde arbeidskraften er grunnleggende i forhold til det ansvar kommunene har for tjenesteyting til brukerne og innbyggerne.

Senter for Seniorpolitikk har dokumentert at i 2007 vil det være like mange 20- 30 åringer som 60- 70 åringer. For å opprettholde den samme aktiviteten som i dag, trenger landet 60.000 nye arbeidstakere. Det offentlige trenger 50.000 av disse for å opprettholde det samme tilbudet til befolkningen som i dag med den samme organiseringen av arbeidet.

I følge Kommunal Landspensjonskasse (KLP) er gjennomsnittlig pensjonsalder i kommunene under 55 år. Utviklingen i kommunene Bjugn og Ørland er følgende:

I følge KLP er gjennomsnittlig pensjonsalder for kommunetilsatte i Bjugn uten lærere 60,3 år, for lærere (Statens Pensjonskasse) 59,56 år.

Pr. 01.01.06 har Bjugn kommune i alt 105 tilsatte mellom 55 og 66 år, derav 49 tilsatte over 60 år.

I følge KLP er gjennomsnittlig pensjonsalder for kommunetilsatte i Ørland uten lærere 60,97 år, for lærere 58,86 år.

Pr. 01.01.06 har Ørland kommune i alt 83 tilsatte mellom 55 og 66 år, derav 39 tilsatte over 60 år.

Dersom alle eller flere av tilsatte i kommunene Bjugn og Ørland velger å avslutte yrkeslivet ved 62 år, vil en verdifull kompetanse bli borte, i tillegg til en stor rekrutteringsutfordring.

### **3. Målsetting for seniorpolitikken i kommunene Bjugn og Ørland**

I kommunene Bjugn og Ørland skal det være en personalpolitikk som gir rom for tilpasning for individuelle behov for senioren, for derigjennom å skape motivasjon for å stå lengre i jobben.

Der det er dokumentert behov for seniorpolitiske tiltak er det viktig med fleksibilitet i bruken av tiltak. Lederen i samarbeid med senioren har ansvar for å vurdere og tilrettelegge for nødvendige tiltak ut fra både oppgaveløsning og medarbeidernes situasjon.

## 4. Seniorpolitiske tiltak

### 1. Holdninger

Ledere skal være bevisst den kompetansen lang yrkeserfaring gir til å se arbeidet i en større sammenheng. Egenskaper som sosiale ferdigheter og kjennskap til kommunen skal bevisst anerkjennes slik at medarbeider selv kan øke sin forståelse av egen viktige rolle i organisasjonen og stimulere til å bruke/ synliggjøre denne kompetansen.

### 2. Godt arbeidsmiljø

Godt arbeidsmiljø, støtte og anerkjennelse fra leder og kollegaer er viktige faktorer for å forebygge utslitthet og tap av arbeidsglede. Arbeidsmiljøundersøkelser vil være et viktig barometer. Det er viktig å gjennomføre gode prosesser i forkant av resultat/beslutninger der alle i virksomheten deltar i prosessen, for å få med historien, samt at alle får et eierforhold til resultatet/beslutningen.

### 3. Opprettholde og videreutvikling av kompetanse

Senioren skal på lik linje med andre ansatte oppmuntres og motiveres til å opprettholde og videreutvikle kompetanse uansett alder. Spesielt i forhold til ny teknologi og nyere arbeidsmåter er det viktig å motivere til kursing og opplæring.

### 4. Seniorsamtale for ansatte 55+

Seniorsamtalen kan være en utvidet medarbeidersamtale og må ha et utviklingsperspektiv, dvs. legge vekt på oppdatering og kompetanseutvikling.

Videreutvikling av kompetanse må skje ut fra bedriftens og den enkelte medarbeiders behov. For noen kan det være aktuelt å drøfte tiltak med tanke på nedtrapping/avvikling. Samtalen skal danne grunnlag for individuelle tilpasninger/tilrettelegging (handlingsplan)

Seniorsamtalene skal være like obligatoriske som medarbeidersamtaler, men gis til å begynne med som et **tilbud** til alle arbeidstakere 55+.

### 5. Kurs/ informasjon for seniorer

Det legges opp til en årlig oppfølging av senioren. Personalavdelingen gis ansvaret for innhold og arrangement. Samlingene skal vektlegge tema som kommunenes seniorpolitikk, tjenestepensjon, folketrygd og samordning, alderskompetanse, livskvalitet og arbeidsglede. Personlig rådgiving, juridiske spørsmål m.m.

## 6. Delvis arbeid - delvis pensjon

Etter ønske fra senioren skal det legges tilrette for bruk av AFP-ordninger med delvis arbeid og delvis pensjon for medarbeidere fra 62 år innen tjenesteområder som er egnet for deltidsstillinger.

NAV trygd, SPK og KLP vil være samarbeidspartnere vedrørende de økonomiske beregningene.

## 7. Arbeidsordninger

Alternative ordninger i henhold til tariffavtaler, lover lokale og sentrale bestemmelser, eks:

- AFP + deltidsarbeid
- Tilrettelagt arbeidstid/ arbeidsplass, " fleksibel arbeidstidsordning "
- Seniordager, ekstra fridager inntil 10 dager for ansatte 62+ med stillingsstørrelse 50% og høyere uten å gå ned i lønn. Seniordagene fordeles i arbeidsåret med tanke på forebygging og beholde senioren lengst mulig i aktivt arbeid.

- Tillegg til ordinær lønn; bonus fra fylte 62 år.

Årlig beløp i tillegg til lønn (utbetaling i forhold til stillingsprosent)

- \* 62 år bonus kr. 30.000
- \* 63 år bonus kr. 30.000
- \* 64 år bonus kr. 30.000
- \* 65 år bonus kr. 30.000
- \* 66 år bonus kr. 30.000

Årlig engangsutbetaling fra måned etter oppnådd alder. Beløpet er skattepliktig.



## **5. Organisering og finansiering**

Retningslinjene for seniorpolitikk er en del av arbeidsgiver-/personalpolitikken og vedtas av administrasjonsutvalgene og kommunestyrene. Rådmennene med delegering til driftsenhetene har ansvar for iverksettelse av seniorpolitikken.

Tiltakene skal finansieres av reduserte pensjonsutgifter/utbetalinger for ansatte over 62 år.

Vedlagt oversikt over kostnader av tiltakene.

Retningslinjene skal evalueres innen 1. januar 2009.

**Seniorpolitikk Bjugn/Ørland kommune**

**Avtale**

**Inngås mellom Bjugn/ Ørland kommune og**

**Arbeidstaker..... f.nr..... Fast stillingsprosent.....**

**fra og med.....til og med..... (1 år)**

**Tiltak:**

**Seniordager, 10 ekstra fridager med lønn pr. år for arbeidstakere 62+ med stillingsstørrelse 50% og høyere (uttak etter dager i forhold til stillingsprosent ).**

**Avtalen er et ledd i kommunene Bjugn og Ørland sin seniorpolitikk, og målsettingen med avtalen er at den skal gi seniorer med behov en lettere arbeidssituasjon og motivasjon til å stå lengre i arbeid før de går av med pensjon.**

**Seniordager, 10 ekstra fridager pr. kalenderår (med stillingsstørrelse 50% og høyere ) eller gjennomsnittlig.....timer pr. uke.**

**Seniordager tas ut slik:**

**( Avtales mellom leder og den ansatte og skrives inn i avtalen her )**

.....  
.....

**Seniordagene skal fordeles i arbeidsåret med tanke på forebygging og beholde seniorenene lengst mulig i arbeidslivet.**

**Det settes inn/ settes ikke inn vikar i den reduserte arbeidstida.**

.....

**Arbeid i den avtalte fritida:**

**Arbeid pålagt av arbeidsgiver i den avtalte fritida, skal avspaseres time for time ved en forskyvning av fritida. Pålegg om arbeid i den avtalte fritida vil skje kun når det er høyst nødvendig.**

**Årlig bonus utbetaling i tillegg til ordinær lønn ( utbetaling i forhold til stillingsprosent )**

- \* 62 år bonus kr. 30.000,- pr. år
- \* 63 år bonus kr. 30.000,- pr. år
- \* 64 år bonus kr. 30.000,- pr. år
- \* 65 år bonus kr. 30.000,- pr. år
- \* 66 år bonus kr. 30.000,- pr. år

**Alder - beløp (i henhold til stillingsprosent )**

**Årlig engangsutbetaling fra måned etter oppnådd alder. Beløpet er skattepliktig.**

Bjugn/ Ørland kommune den

Arbeidsgiver

Arbeidstaker

Kopi: Personalavdelingen

## VEDLEGG 2

## Økonomisk oversikt

### 1. Utgifter 2007 - bonusutbetaling til ansatte over 62 år.

Bjugn kommune 22 ansatte over 62 år - forslag kr. 30.000	1. år	kr. 660.000,-
Ørland kommune 18 ansatte over 62 år - forslag kr. 30.000	1.år	Kr. 540.000,-

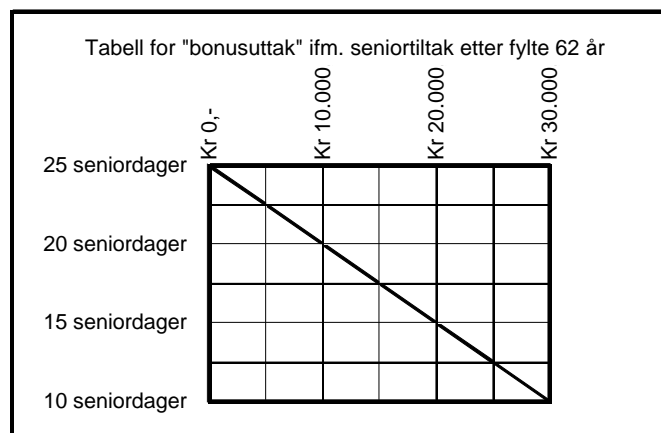
### 2. Utgifter 2007 - seniordager til ansatte over 62 år

Bjugn kommune 22 ansatte over 62 år - 10 dager	Kr. 374.000,-
Ørland kommune 18 ansatte over 62 år - 10 dager	Kr. 306.000,-

Ett tapt dagsverk er stipulert til kr 1.700,-, opplyst av Nav trygd.

### 3. Eksempel på kombinasjon bonusutbetaling og seniordager

Bonusuttak i forhold til uttak av seniordager.



Tabellen er utarbeidet på grunnlag av at "verdien" på en arbeidsdag er satt lik kr 1.700,-.

10 seniordager + topp bonus = utgift lik kr 47.000,-  
25 seniordager uten bonusutbetaling = utgift lik kr 42.500,-

Justering av bonus iht. til snittresultat for lønnsutvikling i kommunal sektor

År	Bonus
2007	30 000
2008	31 050
2009	32 137
2010	33 262
2011	34 426
2012	35 631
2013	36 878
2014	38 168
2015	39 504
2016	40 887

Snittøkning pr. år på 3,5 %

## **VEDLEGG 3**

## **Gruppearbeid fra dialogmøte**

**Kommunene Bjugn og Ørland inviterte til dialogmøte om seniorpolitikk 14. juni 2006.**

Målgruppen var ansatte over 55 år, hovedverneombud, hovedtillitsvalgte og ledere.

### **MÅL:**

- \* **Tiltak for å beholde arbeidstakere**

### **Innhold:**

- \* **Seniorpolitikk**
- \* **Gruppearbeid**

Det ble gitt en kort orientering om bakgrunn for dialogmøtet hvor det ble fokusert på

- \* **Lønnspolitiske retningslinjer**
  - arbeidsgruppe Bjugn/ Ørland
  - seniorpolitiske retningslinjer
- \* **Ny hovedtariffavtale**
  - \* Seniorpolitiske tiltak, hvor det ble fokusert på at arbeidsgiver ønsker å beholde din kompetanse lengst mulig.

### **Gruppeoppgave:**

**" Forslag til tiltak for at jeg skal jobbe i kommunene Bjugn og Ørland utover fylte 62 år "**

Arbeidsgiver ønsket her konkrete forslag til tiltak.

Det var 41 ansatte som deltok, representert fra begge kommunene og fra ulike virksomheter/avdelinger. Det var gruppearbeid med stort engasjement

## **GRUPPENES FORSLAG TIL TILTAK:**

### **Gr. 1.**

- \* **Redusert arbeidstid fra 55 år:**  
Eks. 100% lønn - 80% arbeid ( forholdsvis )  
+ 18.000 kr pr. år/ 62 ( fridag/ oppspart uke )  
22.000 kr. pr. år/ 63  
Videre 4.000 kr pr. år til fylte 65 år.  
Tilleggene skal være pensjonsgivende.
- \* **Spart arbeidsgiveravgift ( 3% ) skal gå til seniortiltak.**
- \* **Ansatte i deltidsstillinger må få prioritet til å utvide sin stillingstørrelse.**
- \* **Seniorpolitikk skal være en viktig del i lokale forhandlinger.**
- \* **Bedriftshelsetjeneste, spes. for seniorer.**  
- hva koster det kommunen å ha arbeidstakere med AFP i 100% ?

### **Gr. 2.**

- \* **Vedlikeholde og videreutvikle kompetanse.**
- \* **Seniorkurs for 55+**
- \* **Fleksibilitet.**  
Tilretteleggelse, unngå belastninger: løft, syn og hørsel  
jobbrotasjon.
- \* **Delvis pensjon, delvis arbeid.**
- \* **Ledige stillinger, vurdere senior tiltak.**
- \* **Avlønningsgodtgjøring,**  
**Penger - fritid.**

### **Gr. 3.**

- \* **Individuell plan må lages for den enkelte fra 55 år.**
- \* **Redusert arbeidstid.**
- \* **Komprimere arbeidsåret, 60% betyr 100% i 8 måneder.**
- \* **Lønnsstimulans:**  
**100% arbeid - økt lønn**

#### **100% lønn - redusert arbeidstid**

- \* **Slippe arbeid i turnus fra fylte 55 år.**
  - \* **Beholde " turnustillegg " for dagarbeid.**
  - \* **Den enkelte arbeidstaker må få arbeide med det den enkelte er god til.**
  - \* **Jo lengre den enkelte står i arbeid, dess større " bonus " opparbeides.**
- |         |    |         |
|---------|----|---------|
| - 55 år | 5% | tillegg |
| - 58 år | 2% | "       |
| - 60 år | 3% | "       |
| - 62 år | 3% | "       |
| - 64 år | 2% | "       |

#### **Gr. 4.**

- \* **Redusert arbeidstid.**  
f.eks: en fridag hver 14. dag/ eller / uka.
- \* **Pensjon 60%, jobb 40%.**
- \* **Gi solide lokale lønnstillegg.**
- \* **Omdisponere arbeidstiden:**  
f.eks. nattarbeid blir dagarbeid, dog ikke slik at nattillegg kommer bort (lønn)
- \* **Se på arbeidsbyrde**
- \* **Omdisponers til jobber man føler at man mestrer ( orker )**
- \* **Arbeidstid/ lønn**
- \* **Vise kommunens visjoner i praksis for de over 60 år.**
- \* **At det til enhver tid er nok folk på arbeid.**

#### **Gr. 5.**

- \* **Nedsatt arbeidstid - kombinert med AFP ( etter 62 år )**
- \* **Nedsatt arbeidstid kombinert med et årlig beløp som skal gis som et tillegg til lønna - pensjonsgivende - ikke " bonus "**  
eks. ( 100% jobb ) ( 62 år )
  - 1 fridag pr. måned ( 12 dager pr. år )
  - 2 uker ekstra ferie



- fast kronetillegg, eks. 2000/ nmd.
- \* Seniorsamtaler, uavhengig av vanlige medarbeidersamtaler ( med nærmeste leder ) for å klargjøre dine ønsker.
- \* Bedrifthelsetjeneste årlig etter 55 år.
- \* Få tilført ny kompetanse i form av kurs.
- \* Tilbud om forebyggende trening i arbeidstiden.

#### **Gr. 6.**

- \* Redusert stilling - samme lønn.
- \* 1 fridag pr. uke.
- \* Turnusarbeid - bare dagvakter ( evt. arbeid 4. hver helg )
- \* Kortere dag.
- \* Ønsketurnus.
- \* Individuelle tilpasninger - vi er forskjellige.
- \* Arbeidsoppgaver:
  - variasjoner
  - andre arbeidsoppgaver
  - faglig påfyll
- \* Fysisk aktivitet/ trening i arbeidstida
- \* Påskjønnelse i form av lønn pr. år når man står i full jobb.

#### **Gr. 7.**

- \* Fritid:
  - tjenestefri med lønn
  - hele dager ( ikke timer pr. dag ) ( hver 14. dag )
  - individuell tilpassning, må være i god tid før 62 år, ca. 58 år ( 55 år )
- \* Lønn
  - individuelt
- \* Samle fri til SPA - opphold 1 uke pr. år.
- \* Nok folk på jobb til enhver tid
- \* Positivt psyko/ sosialt arbeidsmiljø
  - bli sett/ verdsatt/ hørt

- trivsel på arbeidsplassen
- \* Fysisk arbeidsmiljø - minske slitasje
- \* Påfyll i jobben
- ikke satt på sidelinja
- oppdatering faglig

#### **Gr. 8.**

- \* Individuelle avtaler
    - samtaler " tidlig ", gjerne fra ca. 50 år
  - \* Redusert arbeidstid, uten å gå ned i lønn.
  - \* Mer ferie.
  - \* Kortere arbeidsdag/ tilrettelegge forholdene.
  - \* Jobbrotasjon.
  - \* Kompetanseheving, kurs - med lønn i arbeidstida.
- Se Oppdal**
- \* Beholde verdigfull kompetanse...
  - \* Veiledningsoppgaver for seniorenne - seniorenne lærer av de yngre.
  - \* Økonomiske tiltak:
 

- 62 år - tillegg	25.000 kr. pr. år	+ 10 dager ekstra ferie
- 63 år - "	30.000 kr. pr. år	+ 14 dager ekstra ferie
- 64 år - "	35.000 kr. pr. år	+ 18 dager ekstra ferie
- 65 år - "	40.000 kr. pr. år	+ 22 dager ekstra ferie
  - \* Tid til fysisk aktivitet i arbeidstida
    - gratis inngang til treningsstudio
  - \* Velferdstiltak:
    - julemiddag
    - bedriftshelsetjeneste

