

**SAKSFRAMLEGG**

Saksbehandler: Marit Knutshaug Ervik

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
06/6	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	30.11.2006
	Kommunestyret - Ørland kommune	

## Seniorpolitiske retningslinjer - forslag

Vedlegg:

1 Seniorpolitiske retningslinjer

## Sakens bakgrunn og innhold

Forslaget er utarbeidet av arbeidsgruppe som har bestått av:

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Ogne Undertun - Utdanningsforbundet

Inger Lenes - KFO

Gunn Karin Olsen - Fagforbundet

Unni Torp - Fagforbundet

Berit Kaasa Schanke - NSF

Helge Olden – NITO

Fra arbeidsgiver:

Eirik Refseth - leder

Oddny Stallvik - prosjektmedarbeider

Marit Knutshaug Ervik - sekretær

Representanter fra arbeidstakerorganisasjonene er tverrkommunalt sammensatt.

Bakgrunn for seniorpolitiske retningslinjer er å beholde medarbeidere i arbeid lengst mulig. Det er et krav i Hovedtariffavtalen (HTA 3.2.3) at kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

Seniorpolitiske retningslinjer skal være en integrert del av arbeidsgiver-/personalpolitikken. Retningslinjene er også en viktig del av IA-avtalen og verdiplattformen til Ørland kommune.

Målet med seniorpolitiske retningslinjer er individuell tilrettelegging for senioren, for derigjennom å skape motivasjon for å stå lengre i jobben. Lederen i samarbeid med senioren har ansvar for å vurdere og tilrettelegge for nødvendige tiltak ut fra både oppgaveløsning/tjenesteyting og medarbeidernes situasjon.

## Tiltak

1. Holdninger
2. Godt arbeidsmiljø
3. Opprettholde og videreutvikling av kompetanse
4. Seniorsamtale for ansatte 55+
5. Kurs/ informasjon for seniorer

6. Delvis arbeid - delvis pensjon
7. Arbeidsordninger

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.

Tillegg til ordinær lønn, bonus fra fylte 62 år, kr 30.000,- per år.  
Utbetaling ift. stillingsstørrelse.

Tabell for "bonusuttak" ifm. seniortiltak etter fylte 62 år

	Kr 0,-	Kr 10.000,-	Kr 20.000,-	Kr 30.000,-
25 seniordager	1	1	1	1
20 seniordager	1	1	1	1
15 seniordager	1	1	1	1
10 seniordager	1	1	1	1

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 bonus = utgift lik kr 42.500,-

#### Proessen

Seniorpolitiske retningslinjer bygger på gruppearbeid fra dialogmøte 14. juni 2006 hvor ansatte over 55 år i begge kommunene var invitert. Det har vært møter i arbeidsgruppa som har utarbeidet vedlagte forslag til seniorpolitiske retningslinjer. Forslaget ble presentert i møte 31. oktober 2006 for deltakere fra dialogmøte, som i dette arbeidet ble brukt som referansegruppe. Referansegruppa ga uttrykk for at de var fornøyde med forslaget, men at de ønsket tiltak iverksatt fra 55 år som forebyggende tiltak for å unngå sykemelding/uførepensjon for tidlig, spesielt for yrkesgrupper innen pleie og omsorg, samt renhold. Flere ønsker også at bonus blir gjort pensjonsgivende slik at det gir uttelling på framtidig pensjon. Ledere har fått tilsendt forslaget på e-post. Det har kommet få tilbakemeldinger.

#### Administrasjonens vurdering

Arbeidsgruppa ser på seniorpolitiske retningslinjer som første del av en personalpolitisk plan og som på sikt skal inngå som en del i personalpolitisk plan for kommunene Bjugn og Ørland som omhandler alle livsfaser.

Arbeidsgruppa anbefaler at bonus ikke blir gjort pensjonsgivende ut ifra anbefalinger gjort av Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som viser at pensjonsordningen blir dyrere. Kommunen får økt pensjonspremie de årene den ansatte står lenger i arbeid som følge av tiltaket, deretter økningen i reguleringspremien.

Når det gjelder tiltak for ansatte fra 55 år til 62 år er arbeidsgruppa av den oppfatning at man ser på mulighetene for tilrettelegging innenfor de systemene som vi har i dag.

Seniorpolitiske retningslinjer evalueres etter 2 år, innen utgangen av 2009.

Avtale om seniorpolitiske tiltak inngås mellom nærmeste leder og ansatt og gjelder for ett år om gangen.

Besparte midler som oppnås gjennom seniorpolitiske retningslinjer foreslås brukt til å opprette HMS-stilling som deles på kommunene Bjugn og Ørland og som brukes i det videre arbeidet med å videreutvikle HMS-arbeidet for kommunene Bjugn og Ørland.

#### Ordførerens/Komitélederens innstilling

1. Forslag til seniorpolitiske retningslinjer vedtas og iverksettes fra 01.01.07.
2. Rådmannen har ansvar for iverksettelse av seniorpolitikken.
3. Tiltakene skal finansieres av reduserte pensjonsutgifter/utbetalinger for ansatte over 62 år.
4. Retningslinjene skal evalueres innen 1. januar 2009.